Станислава Стоянова
Силвия Митева

СЪДЪРЖАНИЕ НА СУПЕРВИЗИЯТА, ПРЕЖИВЯВАНИЯ ПО ВРЕМЕ НА СУПЕРВИЗИЯ И ОЦЕНЯВАНЕ ЕФЕКТИВНОСТТА НА СУПЕРВИЗИЯ – ПСИХОМЕТРИЧНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ТРИ ВЪПРОСНИКА И ПРИЛОЖЕНИЕТО ИМ В СОЦИАЛНАТА ПРАКТИКА



УНИВЕРСИТЕТСКО ИЗДАТЕЛСТВО
"ЕПИСКОП КОНСТАНТИН ПРЕСЛАВСКИ"

Съдържание на супервизията, преживявания по време на супервизия и оценяване ефективността на супервизия – психометрични характеристики на три въпросника и приложението им в социалната практика

Станислава Стоянова, Силвия Митева

2025

Рецензенти:
доц. д-р Биляна Бойкова Йорданова
доц. д-р Биляна Николаева Великова-Цонкова

Научен редактор: доц. д.н. Стоил Мавродиев

Езиков редактор: д-р Весела Иванова

Университетско издателство Шуменски университет „Епископ Константин Преславски“

ISBN 978-619-201-835-1

Съдържание

Увод

Доколкото ни е известно до момента в България не са конструирани, нито адаптирани въпросници, отнасящи се до супервизията. В българската практика отсъства стандартизиран инструментариум, който да позволява оценяване на възприета ефективност от супервизията, съдържание на супервизията и преживявания по време на супервизия. С цел да бъде предложен такъв инструментариум са модифицирани и адаптирани за български условия въпросник за съдържание на супервизията (Crisp & Cooper, 1998), въпросник за негативни преживявания по време на супервизия (Rogers et al., 2020); конструирани са въпросник за позитивни преживявания по време на супервизия и въпросник за оценка на ефективността на супервизията. Тези въпросници позволяват оценяване на съдържание на супервизия, преживявания по време на супервизия и ефективност на супервизия от гледна точка на супервизираните, но е възможно прилагането на въпросниците за оценяване на съдържание на супервизия и преживявания по време на супервизия и за супервизорите.

В настоящата монография са описани психометричните характеристики на тези въпросници, а самите въпросници са представени в приложения, като

информацията в приложенията е достатъчна за ползването на въпросниците в практиката, свързана с участие в супервизия.

Глава I. Литературен обзор относно същност на супервизията, обсъждано съдържание по време на супервизия, преживявания по време на супервизия и възприета ефективност на супервизията от гледна точка на супервизираните

Дефиниция на супервизия и функции на супервизора

Супервизията е процес на учене (Shearer, 2003) и взаимодействие (Parente, 2011), по време на който супервизор и супервизиран учат заедно - за клиентите, един за друг и за себе си (Shearer, 2003), като обученият супервизор в дадена професионална област подпомага, ръководи (Parente, 2011) и улеснява супервизирания да развие своите компетентност, знания, умения, професионална идентичност и етична практика в контекста на организационните цели за защита на най-добрите интереси на клиента, постигане на качествени резултати (Social Work Accreditation and Advisory Board, 2017), поддържане на оптимистичен настрой, добро функциониране (Parente, 2011) и постигане на автономност/независимост на супервизирания (Davidsson & Stigmar, 2023) в области като преподаване, администрация, подпомагане (Parente, 2011), консултиране, терапия и др.

Супервизорът оказва подкрепа за развитието на супервизираните (включва емоционална подкрепа, например чрез изслушване, създаване на сигурност, насърчаване, окуражаване; предоставяне на обратна връзка, предизвикваща супервизираните да мислят критично и насърчаваща независимостта) и подкрепа за задача (поведения, които отразяват чувствителността на супервизорите към потребности на супервизираните от планиране, структура, ясни очаквания и насоки за довършване на задача) (Coohey & Landsman, 2019). Подкрепящата супервизия се отнася до дейностите на супервизорите, целящи да подпомогнат супервизираното лице да развие и поддържа разумни очаквания към себе си, да насърчат използването на здравословни стратегии за справяне и да осигурят достатъчно безопасна връзка, в която супервизираното лице може да изрази чувствата си по отношение на работата (Parente, 2011). Подкрепящата супервизия се базира на компетентността на супервизора и подкрепата, която оказва супервизора по отношение на представянето, емоционална подкрепа и подкрепа с административни дейности (Parente, 2011).

Административната супервизия обикновено е насочена към държавни и организационни политики, публична

отчетност, координиране, ръководене, контролиране и наблюдаване на практиката на социалната работа (Parente, 2011). Превръщането в професионалист в своята област, например превръщането в социален работник, е свързано с обсъждане на административни теми (Crisp & Cooper, 1998).

Фокусът на образователната/обучителната супервизия е върху професионалното развитие: развиване на самоосъзнатост, подобряване на специфични знания и умения (Parente, 2011). Обучаването на супервизирани съответства на ролята на супервизор относно подпомагане на супервизираните за професионално израстване (Crisp & Cooper, 1998). Новоназначеният, по-малко опитен супервизиран вероятно се нуждае от повече дидактически инструкции и обучителна супервизия (Parente, 2011). С натрупването на повече опит супервизираният би трябвало да стане по-независим и да използва супервизията, за да се съсредоточи върху целите на професионалното развитие и да се справи със стреса, свързан с работата (Parente, 2011).

Нормативният подход към супервизията опитва да отговори на въпроса „Какво би трябвало да представлява супервизията?“ като опитва да идентифицира стандарти за супервизия чрез идеалното й функциониране (Parente, 2011).

Емпиричният подход към супервизията събира информация какво в действителност правят супервизорите, техните роли и поведения (Parente, 2011).

Прагматичният подход към супервизията се фокусира върху балансиране на функциите (административна, образователна/обучителна, подкрепяща) и задачите на супервизията в социалната работа, както и йерархия на функциите на супервизията (Parente, 2011). Съществува разминаване между вярванията на супервизорите за това, кои са най-важните функции на супервизията и как те реално прекарват своето време по време на супервизия (Parente, 2011). Функциите на супервизора се проявяват чрез обсъжданата тематика по време на супервизия, структурата на сесията на супервизия и съобразяването му с потребностите на супервизираните.

Обсъждано съдържание по време на супервизия

Супервизорите не вършат работата си по един и същ начин, а имат различни стилове на провеждане на супервизия – някои наблягат на чувствата, които изпитват супервизираните по време на и след тяхната работа; други се съсредоточават върху осмислянето на това, което се случва с

клиентите, с които работят супервизираните (и със семействата на техните клиенти); трети се фокусират върху взаимоотношенията супервизиран-клиент; четвърти имат за приоритет проблеми при разминаване на очакванията на ръководители и служители, и т. нат. (Crisp & Cooper, 1998). Дейностите на супервизорите са разпределени в следните основни категории: 1) поддържане на информираността си за актуалната литература в съответното научно направление; 2) писане на доклади, проекти и статии; 3) наблюдение на изпълнението на работата на супервизираните; 4) изслушване; 5) предоставяне на информация и улесняване на дискусиите (Parente, 2011).

Препоръчителното съдържание на сесиите на супервизия се отнася до знания и умения, методи за оценяване, формулировка на случаи, управление на случаи, професионално поведение, управление на натоварването със случаи, взаимоотношения, ангажираност, терапевтични техники и стратегии, представяне на случаи, преглед на аудио и видео записи, наблюдение на практика, мисли, нагласи и вярвания на супервизирания относно терапевтичния процес и професионалното поведение, риск и сигурност, теоретична подготовка, упражнения за преживяване, личността на супервизирания във връзка с

работата по случай (пренасяне, граници, бърнаут, травма и др.) (Social Work Accreditation and Advisory Board, 2017).

Предишни изследвания установяват следните съдържателни области на супервизията при практици и учащи – оценяване, комуникация, етика, обратна връзка и учене, теоретична подготовка и интегриране на теория с практика (Davidsson & Stigmar, 2023). В България съдържанието на супервизията в хуманитарната практика обикновено засяга взаимоотношения (около 63% от обсъжданата тематика по време на супервизия), поведенчески предизвикателства (около 19% от обсъжданата тематика по време на супервизия), емоции (около 12,5% от обсъжданата тематика по време на супервизия) и зависимости (около 5,5% от обсъжданата тематика по време на супервизия) (Кънева, О., 2024).

Предоставянето на целенасочена, персонализирана обратна връзка е необходима част от процеса на супервизия (Rogers et al., 2020). Супервизорът споделя знания със супервизираните относно теорията и практика на социалната работа (Crisp & Cooper, 1998). Съдържанието на супервизията засяга теоретични аспекти – психологически, педагогически и специализирани за професионалната област (Kisthinios & Carlson, 2019). Въпреки че сесиите за

супервизия са предназачени за оказване на помощ за интегриране на теорията и практиката, само около 61% от супервизираните съобщават за сесии при супервизия, включващи интегриране на теорията и практиката на социалната работа (Crisp & Cooper, 1998). Около една четвърт от супервизираните не са обсъждали по време на супервизия организационни процедури и изисквания относно водене на документация (Crisp & Cooper, 1998).

В българската супервизионна практика за подпомагащите професии проблемни области, за които е търсено съдействие по време на супервизия (било то индивидуална, групова, включително екипна), са свързани с взаимоотношения с колеги (в около 71% от случаите на супервизия това е проблемна област); поддържане на стимулираща и подкрепяща среда и позитивна дисциплина (в около 62% от случаите на супервизия това е проблемна област); взаимоотношения с ръководство (в около 58% от случаите на супервизия това е проблемна област); консултиране като част от работния процес (в около 40% от случаите на супервизия това е проблемна област); менажиране на времето на работното място (в около 24% от случаите на супервизия това е проблемна област); конфликти със и между потребители, както и взаимоотношения с техни

близки и роднини (между 3% и 7% от случаите на супервизия това е проблемна област); квалификационно и кариерно развитие (в около 6% от случаите на супервизия това е проблемна област); използване на нормативни документи и правилно водене на документация (в около 5% от случаите на супервизия това е проблемна област); агресия между потребител и служител (в около 3% от случаите на супервизия това е проблемна област) (Кънева, О., 2024).

Най-чести причини супервизираният да не разкрива информация пред супервизора са възприемана маловажност на информацията, твърде лична информация, негативни преживявания и негативни реакции към супервизора, свързани със стила на супервизора (Ladany et al., 1996). Неразкриването на информация пред супервизор може да се отнася до лични грижи на супервизираните, информация, отнасяща се до клиенти на супервизираните или до грешка във взаимодействието на супервизирания с клиент, информация, отнасяща се до вярвания за супервизора (например, че супервизорът споделя расистки възгледи), информация, отнасяща се до взаимодействията на супервизирания със супервизора (например, несъгласие с интервенция, предложена от супервизора) (Ladany et al., 1996).

Разкриването на супервизираните по време на супервизия представлява доброволно споделяне на информация относно техни преживявания по време на супервизията (например, негодувание, че супервизорът не проявява гъвкавост и налага неговия начин за вършене на работа; страх от отмъщение след като е критикуван супервизорът), както и минали преживявания, мисли, възгледи и поведения, свързани с работата им (например, притеснения при работа с клиент, че супервизираният не знае какво да каже, чувство за неловкост), включително нейното отразяване върху личния им живот (Li et al., 2020).

Препоръчително е супервизорите да се ангажират с преподаване на емоционална регулация и да използват ролята на съветник, за да насърчат самоизследването на чувствата на супервизираните по време на супервизия (Rogers et al., 2020).

Преживявания по време на супервизия

Супервизията може да бъде афективно активиращ процес и чувствата на супервизираните могат да бъдат показателни за развитие (Rogers et al., 2020). Емоциите и

взаимоотношенията са значими в процеса на човешкото функциониране.

Доброто съвпадение между очакванията на супервизиран и стила на супервизор може да бъде изключително положително учебно преживяване (Crisp & Cooper, 1998).

Като най-значими позитивни събития по време на индивидуална супервизия супервизирани с различна степен на опитност, трудов стаж и образование посочват подкрепа от супервизора, насоки и планиране на интервенция (Fickling et al., 2017).

Супервизирани съобщават и за негативни, контрапродуктивни събития, които са преживели по време на индивидуална супервизия, свързани с пренебрегване от супервизора на мислите и чувствата на супервизираните, което според супервизираните влошава отношенията със супервизора (Fickling et al., 2017).

При групова супервизия положително оценявани са събития като открити супервизори, предоставящи специфични инструкции, както и подкрепяща група, предоставяща сигурност и споделен разнообразен опит (Fickling et al., 2017).

При групова супервизия негативни преживявания са свързани с доминиращи супервизори, ригидни, неопитни и нежелаещи да дадат искрена обратна връзка; съревнователно настроени членове на групата, конфликтни, нежелаещи да споделят, което е свързано с преживявания на тревожност, несигурност, отчужденост и липса на подкрепа (Fickling et al., 2017). Сигурността е ключов елемент при преживяванията по време на групова супервизия и нараства при групова кохезия, обсъждане на групови процеси, споделящо лидерство, откритост на индивидите, докато сигурността намалява при неразрешени конфликти в групата, склонност към себезащитаване от страна на индивидите и силна тревожност (Fickling et al., 2017).

Ако супервизиран преживява силни негативни емоции по време на супервизия, супервизорът може да обмисли оценка на тревожна привързаност на супервизирания и да има предвид, че вероятно супервизирания използва когнитивни изкривявания (Rogers et al., 2020). Негативни преживявания по време на супервизия са свързани с използване на когнитивни изкривявания (най-вече с етикетиране, свръхобобщение, умствен филтър и катастрофизиране) (Rogers et al., 2020), като негативните преживявания по време на супервизия нарастват при повече

когнитивни изкривявания. Използването на когнитивни изкривявания може да увеличи негативните емоции (Rogers et al., 2020).

Негативни преживявания по време на супервизия са свързани и с тревожна привързаност (Rogers et al., 2020), като негативните преживявания по време на супервизия нарастват при наличие на тревожна привързаност. Ранните, несъзнателни страхове от изоставяне или отхвърляне могат да доведат до преживяване на негативен афект в бъдещи взаимоотношения (Rogers et al., 2020). Повишена тревожна привързаност на супервизирания води до по-често използване на когнитивни изкривявания (грешки в мисленето), което от своя страна води до по-трудно приемане на коригираща обратна връзка от супервизора (Rogers et al., 2020). Супервизираните с по-високи нива на тревожна привързаност и които използват повече когнитивни изкривявания, могат да изпитат повече негативни емоции след получаване на критична обратна връзка по време на супервизия (Rogers et al., 2020). Това афективно активиране може да повлияе на способността на супервизираните да използват ефективно коригираща обратна връзка, като се има предвид, че критичната обратна връзка за представянето причинява неврологична стимулация, подобна на стрес,

болка и социално изключване и е свързана с намален двигателен контрол (Rogers et al., 2020).

Негативни преживявания по време на супервизия са свързани с трудности с коригиращата обратна връзка по време на супервизия (Rogers et al., 2020), при възприемане на коригираща обратна връзка като критикуваща. Негативните чувства, свързани с получаването на обратна връзка, трябва да се очакват (Rogers et al., 2020). Нормално е и се очаква човек да изпитва негативни чувства след получаване на критична обратна връзка за представянето, но тези емоционални реакции се влияят от много променливи, включително нива на регулиране на емоциите, перфекционизъм, самочувствие и нарцисизъм (Rogers et al., 2020). Степента и естеството на афективните реакции по време на супервизия са свързани с множество променливи, включително емоционална регулация, тревожна привързаност, самоефективност, самочувствие, перфекционизъм, нарцистични черти и когнитивни изкривявания (Rogers et al., 2020).

Емоционалните реакции на обратната връзка при супервизия са сложни, разнообразни и многовариантни (Rogers et al., 2020). Отрицателната обратна връзка стимулира мозъка по начини, подобни на преживяване на

социално изключване, болка и стрес (Rogers et al., 2020). Отрицателната обратна връзка увеличава тревожността на обучаемите и намалява тяхната самоефективност поради критични оценки на себе си, свързани със стремеж за перфекционизъм и притеснения от отрицателната оценка от другите (Rogers et al., 2020). След получаване на критична обратна връзка, свързана с възприятието на друг човек за тях, участниците в супервизия с по-ниски нива на самочувствие изпитват повече негативни чувства, отколкото тези с по-високи нива на самочувствие (Rogers et al., 2020). Супервизирани с ниски нива на нарцисизъм обвиняват себе си (т.е. способностите си) за представянето си и изпитват чувство на депресия, докато супервизирани с високи нива на нарцисизъм обвиняват външни фактори и изпитват чувство на гняв след получаване на отрицателна обратна връзка (Rogers et al., 2020). Супервизираните изпитват силни емоции в отговор на коригираща обратна връзка (Rogers et al., 2020). Емоции като вина, гняв и тревожност са свързани с прегаряне и проблеми с етичното вземане на решения (Rogers et al., 2020), което означава, че силни негативни преживявания по време на супервизия вероятно ще бъдат свързани с намалената ѝ ефективност за супервизираните.

В българската практика на супервизия е установено, че мнозинството супервизирани са с ниска тревожност по време на супервизия (13,6% от от 829 участвали в супервизия) и силна увереност (80,7% от 829 участвали в супервизия) (Кънева, О., 2024), което дава основание да се очаква преобладаване на позитивни преживявания по време на супервизия.

Възприета ефективност на супервизията

Свързването на супервизирани със супервизори често се основава на желанието на супервизираните да придобият опит в определена област на практика и наличието на супервизор, който е в състояние да предостави този опит (Crisp & Cooper, 1998). След като са идентифицирани възможни супервизори, които могат да отговорят на потребностите от учене на супервизираните, тогава супервизираните могат да бъдат супервизирани от тези супервизори, които са способни да предложат възможности за учене в областта на практиката или практични методи, които съвпадат с предпочитанията за учене на супервизираните (Crisp & Cooper, 1998). Що се отнася до съответствието на отделните супервизирани и супервизори, важно е супервизираните да имат супервизори, които ще им помогнат да удовлетворят техните потребности от учене, а също така ще наблегнат и на различни аспекти от работата, не само предпочитаните от супервизираните, тъй като някои супервизирани предпочитат супервизия с по-малко изисквания към тях и да не се намесва в други аспекти от живота им, отколкото ефективна супервизия (Crisp & Cooper, 1998).

Удовлетворението от супервизията е свързано с оценяваното качество на супервизията (Bernard & Goodyear, 2013; Ladany et al., 1996), с участието в желания вид супервизия, със съответствие на супервизията на потребностите на супервизирания (Bernard & Goodyear, 2013). Оценяването на супервизията се основава на възприятия за честота на контакти със супервизора и редовна двупосочна комуникация със супервизора за обсъждане на проблеми и техните решения, като супервизорът взема предвид възгледите и идеите на супервизирания (Vallières et al., 2018). Супервизираните са по-малко удовлетворени, когато възприемат супервизора като некомпетентен или се притесняват да споделят с него информация поради недоверие към супервизора (Ladany et al., 1996).

При разминаване на очакванията на супервизираните и стила на супервизора, те са склонни да смятат супервизията си за незадоволителна (Crisp & Cooper, 1998). Супервизия, която не се основава на образователните нужди на супервизирания, въпреки наличието на хармонични отношения между супервизор и супервизиран, в които няма абсолютно никакво напрежение или разногласия, в крайна сметка ще направи лоша услуга на супервизирания, който няма да се научи да се справя с някои реалности на

практиката на извършваната работа (Crisp & Cooper, 1998). Удовлетворението от супервизията е значително при супервизор, който набляга на интеграцията на теорията и практиката (Crisp & Cooper, 1998). Супервизираните се чувстват най-подпомогнати от супервизията, когато могат да практикуват по време на сесията на супервизия, да обсъждат клиенти, които са предизвикателство за тях и приключват супервизията с план какво да предприемат (Fickling et al., 2017).

Всяка форма на провеждане на супервизия прави важни, уникални и допълващи се приноси към растежа и развитието на супервизираните. При всички форми на супервизия супервизираните ценят интервенции, насоки и помощ с планиране от страна на супервизора, което включва конкретна и директна обратна връзка, която разкрива преднамереното внимание на супервизорите към удовлетворяване на потребностите на супервизираните от развитие (Fickling et al., 2017).

Опитът от супервизията, насочен към повишаване на самосъзнанието на супервизираните и предоставянето на обратна връзка, се счита за полезен както от супервизираните, така и от супервизорите (Rogers et al., 2020). Предоставянето на обратна връзка е много полезно за

супервизираните (Rogers et al., 2020), за да знаят какво биха могли да подобрят (Fickling et al., 2017), но трябва да се осъществява по начин, който не се възприема като критика или намеса в личния живот на супервизираните.

Възприеманата подкрепа от супервизора изразява оценката на супервизирания за това дали супервизорът се грижи за него и цени неговата работа (Gordona et al., 2019). Работещи на пълно работно време възприемат по-висока подкрепа, оказвана им от супервизора, в сравнение с работещи на непълно работно време (Gordona et al., 2019), което може да е свързано с по-чести участия в супервизия на работещи на пълно работно време. Супервизирани жени възприемат супервизорите като в по-голяма степен вземащи предвид техните цели и опитващи да направят работата им по-интересна, докато супервизирани мъже възприемат супервизорите като оценяващи в по-голяма степен усилията, които супервизираните мъже полагат, в сравнение със супервизираните жени (Gordona et al., 2019).

Положителното оценяване на супервизията като подкрепяща е свързано с по-голяма удовлетвореност от работата, добросъвестност в работата, отдаденост на общността и на организацията в 6 държави (Бангладеш, Етиопия, Индонезия, Кения, Малави и Мозамбик) 8 месеца

след приключването на супервизията (Vallières et al., 2018). Хората са по-склонни да продължат да работят на настоящето си работно място, когато супервизорът е подкрепящ и компетентен, работодателят подкрепя поддържането на баланса между работата и личния живот, а също така са налице и малко възможности за друга работа (Smith, 2005).

Оценяването на своето представяне в работата като по-добро корелира слабо и позитивно с оценената ефективност на участие в супервизия като супервизиран (Stoyanova et al., 2024). Супервизираните са склонни да дават позитивни оценки на супервизията, че са доволни от нея и възприемат като ефективна както индивидуалната, така и груповата супервизия (Livni et al., 2012). Възприетата висока ефективност на супервизията и позитивните взаимоотношения със супервизора се свързват с ниски нива на бърнаут и високи нива на благополучие и удовлетвореност от работата при индивидуална супервизия (Livni et al., 2012). Възприетата висока ефективност на супервизията корелира с позитивни отношения със супервизора при индивидуална и групова супервизия (Livni et al., 2012).

Супервизори и супервизирани са съгласни, че индивидуалната супервизия е по-персонализирана, по-задълбочена, по-фокусирана върху себеосъзнатостта на

супервизираните (Fickling et al., 2017). Супервизираните възприемат индивидуалната супервизия като по-сигурно място, за да се фокусират върху себеосъзнатост и личностен растеж (Fickling et al., 2017).

Според супервизорите и супервизираните индивидуалната супервизия в най-голяма степен допринася за изграждане на умения (чрез практикуване на специфична техника или интервенция, предоставяне на идеи за поставяне на цели с клиенти), работа с емоциите на супервизираните (най-често с тревожността им и загрижеността им за собствената професионална идентичност, рефлексия върху чувствата), подходяща обратна връзка (най-често се дава обратна връзка за умение или ниво на развитие на супервизираните, какво трябва да се подобри и как да се подобри), изграждане на увереност (чрез разпознаване на своето подобряване и на своите силни страни), концептуализиране на случаи, самоосъзнатост на супервизираните (например осъзнаване на своите нагласи и вярвания за клиент, осъзнаване на своите реакции на клиент, осъзнаване на контратрансфер, интроспекция на вътрешния монолог и др.), планиране на бъдещи сесии с клиенти, изграждане на взаимоотношения, обсъждане на клиенти,

нови перспективи (като обсъждане на мултикултурни проблеми) (Fickling et al., 2017).

Възможна е и супервизия в триади, която се възприема като по-сигурна, по-ангажираща и даваща по-задълбочена обратна връзка от равнопоставени, отколкото груповата супервизия (Fickling et al., 2017). Според супервизорите и супервизираните супервизия в триади в най-голяма степен допринася за напасване с партньори (Fickling et al., 2017).

Груповата супервизия и супервизията в триада протичат в по-голяма степен с усещане, че времето не достига, отколкото индидуалната супервизия (Fickling et al., 2017). При груповата супервизия се ценят множеството перспективи и по-обширния споделен опит, въпреки че груповата динамика понякога ограничава обратната връзка от равнопоставени (например, ако минава много време в чакане някой да каже нещо) (Fickling et al., 2017).

Според супервизираните груповата супервизия в най-голяма степен допринася за подобряване на активността и техниката на супервизорите (например, ролева игра за специфична интервенция, употреба на метафори, себеразкриване, директно задаване на въпроси и др.), но според супервизорите за това в най-голяма степен допринася индивидуалната супервизия (Fickling et al., 2017). Според

супервизираните груповата супервизия в най-голяма степен допринася за учене от опита на другите, а според супервизорите груповата супервизия в най-голяма степен улеснява ученето (Fickling et al., 2017), може би защото потребността от афилиация, т.е., от принадлежност към група е предпоставка за себепознание (Mavrodiev & Gergov, 2021). Според супервизорите и супервизираните груповата супервизия в най-голяма степен допринася за представяне на случаи, обратна връзка от равнопоставени (Fickling et al., 2017).

Най-малко помагащи събития по време на супервизия (било то индивидуална, групова или в триади) според супервизори и супервизирани са свързани с логистика (необходими, но не толкова полезни събития като например, изготвяне на разписание, проблеми при записване на сесия, бавно стартиране на лаптопи и др.) и управление на сесия (например, възприемане, че времето би могло да бъде използвано по-ефективно поради недобро планиране колко време да се отдели на конкретна активност, включване на теми или задачи, които изглеждат маловажни за супервизираните или позволяване на прекомерни беседи по време на супервизия; усещане, че времето не достига) (Fickling et al., 2017).

В българската практика супервизори като цяло оценяват на много добро равнище уменията на супервизирани, като най-високо са оценени умения за запазване на хладнокръвие в критична ситуация; умения за поемане на персонална отговорност; умения за съпреживяване; комуникативни умения; умения за споделяне; умения за работа в екип; умения за поставяне на професионални граници; умения за ползване на чужд опит (Кънева, О., 2024). Това означава, че в българската практика вероятно са по-редки проблеми, свързани със себеразкриване на супервизираните, което е предпоставка за ефективност на супервизията.

Най-ниско са оценени от супервизори в България умения на супервизирани за осъществяване на подкрепа за личностно развитие на потребителите (Кънева, О., 2024).

Също така около 62% от 829 участвали в супервизия в България са напълно удовлетворени от проведените супервизии, а около 36% са удовлетворени, което общо означава удовлетвореност от супервизията за около 98% супервизирани и едва около 2% са неудовлетворени или не споделят своето мнение относно удовлетвореността си от супервизията (Кънева, О., 2024), което е индикатор за възприетата ефективност на супервизията в България.

Необходимо е да се уточни, че изследването на О. Кънева (2024) е проведено чрез анкетиране на участниците, не е използван стандартизиран въпросник.

Все пак е трудно да се каже дали супервизирани, които получават неподходяща супервизия, се справят по-добре от работещи, които не получават супервизия (Crisp & Cooper, 1998). По-честото участие в супервизия увеличава възможността за получаване на подходяща супервизия, която да бъде оценена като ефективна и да подпомогне представянето в работата.

Глава II. Изследователски дизайн

Процедура на изследването

Изследването е проведено онлайн чрез Гугъл формуляри от 23 юни 2024 г. до 10 септември 2024 г. С представители на различни организации в сферата на социалните услуги са провеждани телефонни разговори, за да бъдат поканени за участие в изследването. Друга част от участниците в изследването са поканене да участват чрез разпространение на линка към проучването в различни социални медии.

Инструментариум

Въпросник за съдържанието на супервизията

Въпросникът за съдържанието на супервизията е създаден на база на скала за съдържанието на супервизията (Crisp & Cooper, 1998), която включва 18 айтъма, които се отнасят до теми, които могат да бъдат обсъждани по време на супервизия, оценявани доколко са дискутирани чрез петстепенна скала на отговаряне от никога (1) до винаги (5) – виж Приложение 1. Предназначен е за студенти по социални

дейности, които по време на техния практически стаж са супервизирани (Crisp & Cooper, 1998).

Факторен анализ е установил подгрупи от теми, обхванати от супервизията, като е предложено трифакторно решение с извлечени субскали, които могат да бъдат обозначени като "учене/обучение на супервизирани", "превръщане в социален работник" и "теория и практика на социалната работа" (Crisp & Cooper, 1998).

Фактор 1 - Учене на супервизирани, включва теми като обсъждане по време на супервизия на лични силни и слаби страни, текущо представяне, оценка на назначаването, структура на сесиите на супервизията, лични ценности и вярвания, обсъждане на успехите и неуспехите (Crisp & Cooper, 1998).

Фактор 2 – Превръщане в социален работник, включва теми като обсъждане по време на супервизия на персонал на университета, кариерни планове, желание да бъдеш социален работник, помощ за разговор относно неудобни теми, учебни задания, административни въпроси, неформални разговори за работата (Crisp & Cooper, 1998).

Фактор 3 - Теория и практика на социалната работа, включва теми като обсъждане по време на супервизия на практически умения, свързване на теорията за социалната

работа с практиката, социални проблеми, етика на социалната работа, работа по индивидуални случаи (Crisp & Cooper, 1998).

Всяка от тези субскали демонстрира добра вътрешна консистентност (Crisp & Cooper, 1998). Вътрешната консистентност, измерена чрез алфа на Кронбах, е 0,76 за „учене на супервизирани“, 0,69 за „превръщане в социален работник“ и 0,63 за „теория и практика на социалната работа“ (Crisp & Cooper, 1998).

Корелационните коефициенти между трите субскали варират между 0,36 и 0,45 (Crisp & Cooper, 1998), т.е., те са свързани, но не прекалено силно, което потвърждава че всяка от субскалите се отнася до отделен аспект на супервизията.

Сумират се отговорите по всеки айтем и се разделят на броя айтеми в скалата (Crisp & Cooper, 1998). Високите балове означават, че дадена тематика се дискутира често по време на супервизия (Crisp & Cooper, 1998). Всяка скала е нормирана чрез средно аритметично, медиана и стандартно отклонение (Crisp & Cooper, 1998). За скалата „учене на супервизирани“ средноаритметичната е 3,88; медианата е 3,83 и стандартното отклонение е 0,53 (Crisp & Cooper, 1998). За скалата превръщане в социален работник средноаритметичната е 2,98; медианата е 3,00 и стандартното

отклонение е 0,43 (Crisp & Cooper, 1998). За скалата теория и практика на социалната работа средноаритметичната е 4,14; медианата е 4,20 и стандартното отклонение е 0,46 (Crisp & Cooper, 1998).

При българската модификация на скалата за съдържанието на супервизията не е включен един айтем - относно обсъждане по време на супервизията на говоренето за работа в извънработно време, а към оригиналната скала за съдържанието на супервизията са добавени няколко други айтема:

Обсъждане на екипна работа и на личностно развитие са айтеми, формулирани на база на въпросник за синергетична супервизия, при която супервизор и супервизиран работят заедно по-ефективно и енергично, отколкото, ако работеха индивидуално, като синергетичната супервизия се характеризира със съвместни усилия, двупосочна комуникация, фокус върху компетентност, постигане на организационни цели и подкрепа на персонала да постигне личностно и професионално развитие (Reckard, 2019).

Обсъждане на духовни и религиозни теми е айтем, формулиран на база на скала за духовни теми в супервизията (Shannon, 2018).

Обсъждане на ценности, вярвания и културни практики е айтем, формулиран на база на скала за съдържанието на супервизията (Crisp & Cooper, 1998), скала за духовни теми в супервизията (Shannon, 2018) и скала за мултикултурна супервизия (Bartell, 2016; Pope-Davis et al., 2003).

Обсъждане на обучението на супервизирания и неговите потребности от обучение е айтем, формулиран на база на скала за компетентност на супервизора (Kennerley et al., 2014) и Индекс за потребности на супервизирания (Muse-Burke & Tyson, 2010).

Обсъждане на лидерство е айтем, формулиран на база на въпросник за удовлетвореност от супервизора (Smith, 2005).

Въпросник за негативни и позитивни преживявания по време на супервизия

Тъй като липсват инструменти, фокусирани върху емоциите в супервизията, особено свързани с чувствата, изпитвани от супервизирани, получаващи обратна връзка, е създаден въпросник за преживявания по време на супервизия (Rogers et al., 2020).

Разработен е списък на емоции, идентифицирани в научната литература, представляващи основните

емоционални категории на гняв, тъга, страх и щастие (Rogers et al., 2020). Емоционални думи с различна интензивност са избрани за гневен (напр. "разочарован", "раздразнен", "ядосан") и тъжен (напр. "разочарован", "обезсърчен", "безнадежден"), тъй като тези реакции са идентифицирани като особено забележими след получаване на обратна връзка за лошо представяне (Rogers et al., 2020). Участниците са питани за тяхното разочарование от получаването на коригираща обратна връзка (Rogers et al., 2020).

Емоциите за категорията на уплашен са избрани въз основа на предишни изследвания, демонстриращи значението на привързаността (т.е. страховете от близост или изоставяне във взаимоотношенията) в процеса на супервизия (Rogers et al., 2020). Страховете, основани на привързаност, са до голяма степен несъзнателни (Rogers et al., 2020). Избрани са умерени, социално приемливи чувства, свързани с преживяването на получаване на съответстваща обратна връзка за представянето (напр. "тревожен", "смутен", "виновен") (Rogers et al., 2020).

Въпреки че не са идентифицирани примери за положителни емоционални реакции към негативна корекционна обратна връзка в научната литература, като се имат предвид ориентираните към растеж цели на клиничната

супервизия и междуличностните умения на супервизорите, е възможно някои супервизирани да изпитат положителни, ориентирани към растежа чувства след коригираща обратна връзка (Rogers et al., 2020).

Включени са два айтема, предлагащи възможни адаптивни отговори на критичната обратна връзка - "обнадежден" и "решен", две леки до умерени чувства на щастие, които могат да бъдат свързани с осведомеността за това как специфичната обратна връзка за областите на дефицит може да предложи ясен път за подобрение (Rogers et al., 2020).

Въпросникът за преживявания по време на супервизия е апробиран от неговите автори при 73 супервизирани практиканти/стажанти – магистри в областта на консултирането в училищната и клиничната практика в САЩ на възраст от 22 до 63 години, средна възраст 31,2 години и стандартно отклонение 9,3, предимно жени (86,3%) (Rogers et al., 2020).

Участниците са инструктирани да помислят за последния си супервизор, когато отговарят на въпросите (Rogers et al., 2020). Инструкциите на FESN гласят: "След като получите критична обратна връзка в супервизията, моля,

оценете степента, в която изпитвате всяко от следните чувства" (Rogers et al., 2020).

Този инструмент е проектиран така, че да бъде внедрен в онлайн изследователска платформа, където участниците използват плъзгач, за да посочат степента си на одобрение на всяко чувство в отговор на критична обратна връзка от супервизора, с 1 = никога не се чувствам по този начин и 6 = винаги се чувствам така (Rogers et al., 2020). Опцията понякога се чувствам по този начин е в средата на плъзгача (между 3 и 4) (Rogers et al., 2020). Инструментът е проектиран без неутрална позиция, така че изследваните трябва да решат дали изпитват или не всяко чувство и в каква степен го преживяват като използват 6-степенна скала за оценка, за да позволят диапазон от степени на преживяване (Rogers et al., 2020).

Въпросникът за негативни преживявания по време на супервизия се състои от първоначално 12 айтема, а в крайния му вариант от 9 айтема относно негативни емоционални преживявания, на които се отговаря по шестстепенна скала от никога до винаги, като при изследването в САЩ отговорите по айтемите варират средно от 1,60 за отчаян (hopeless), 1,81 за виновен (guilty), 1,91 за ядосан (angry), 2,22 за раздразнен (annoyed), 2,41 за възпрепятстван (frustrated),

2,49 за объркан (embarrassed), 2,51 за обезкуражен (discouraged), 2,92 за разочарован (disappointed), до 3,09 за разтревожен (anxious) (Rogers et al., 2020). За "фрустриран/възпрепятстван" е попитано два пъти като проверка на валидността (за да се гарантира последователността на отговаряне на участниците) (Rogers et al., 2020).

Авторите на въпросника за негативни преживявания по време на супервизия осъществяват анализ на главните компоненти, като са извлечени три компонента, всеки от които обяснява над 10% от дисперсията на променливите, а тестът сипей разкрива, че си заслужава да се интерпретират два компонента (Rogers et al., 2020). Това решение е допълнително подкрепено от резултатите от паралелен анализ, който показа само два компонента със собствени стойности, надвишаващи съответните стойности на компоненти, извлечени от произволно генерирана матрица от данни със същия размер на извадката (Rogers et al., 2020). Освен това авторите интерпретират само тези фактори, по които поне три или повече айтема имат факторни тегла над 0,30, което се случва при двуфакторното решение (Rogers et al., 2020). При изследването на двуфакторното решение са отстранени два айтема с ниска общност и с премахването на

тези два айтема вторият фактор не достига три айтема, които да се включат в него (Rogers et al., 2020). Затова авторите на въпросника за негативни преживявания по време на супервизия премахват втория фактор и запазват само първия, създавайки еднофакторен инструмент, който измерва негативните емоции в отговор на критична обратна връзка при супервизия (Rogers et al., 2020). Тази еднофакторна структура е извлечена с косоъгълна ротация на факторните оси облимин (Rogers et al., 2020). Алфа на Кронбах за въпросника за негативни емоционални преживявания по време на супервизия FESN е 0,88, демонстрирайки добра вътрешна съгласуваност по деветте айтема (Rogers et al., 2020). FESN е еднофакторен инструмент, полезен за изследователите, които се стремят да измерят емоционалните реакции на наблюдаваните към коригираща обратна връзка по време на супервизия (Rogers et al., 2020). Въпросникът за негативни преживявания по време на супервизия има еднофакторна структура, отразяваща негативни емоционални реакции при получаване на критична обратна връзка в супервизията (Rogers et al., 2020).

Авторите на FESN опитват и включване на айтеми, измерващи възможните положителни емоционални реакции на супервизираните лица като например "решеност" да

свърши работа и "надежда" за възможността за подобрение, но компонентът на положителните чувства е отпаднал в техния вариант на въпросника поради недобри психометрични характеристики и слаба вътрешна консистентност (Rogers et al., 2020). Rogers et al. (2020) предлагат бъдещи изследвания могат да изследват други думи за положителни чувства, за да проучат емоционалните реакции на супервизираните към коригираща обратна връзка по време на супервизия.

В настоящето изследване са използвани деветте айтема от окончателния вариант на въпросника за негативни преживявания по време на супервизия (Rogers et al., 2020) с инструкция изследваните български участници да посочат колко често имат такова преживяване по време на супервизия по скала от 1 никога до 6 винаги, а също така са добавени четири айтема, отнасящи се до позитивни преживявания по време на супервизия (виж Приложение 2) – подкрепян (по идея от Coohey & Landsman, 2019; Gordona et al., 2019; Parente, 2011; Smith, 2005), уверен (по идея от Fickling et al., 2017), удовлетворен (по идея от Bernard & Goodyear, 2013; Crisp & Cooper, 1998; Ladany et al., 1996; Smith, 2005; Vallières et al., 2018) и обучаван (по идея от Shearer, 2003). По този начин е създаден въпросник, който да изследва негативни и

позитивни преживявания по време на супервизия, като негативните преживявания са същите, които изброяват Rogers et al. (2020), но с различаваща се инструкция – преживявания по принцип по време на супервизия, а не само преживявания в отговор на обратна връзка по време на супервизия.

Въпросник за оценка на ефективността на супервизията

Създаден е авторски въпросник за оценка на ефективността на супервизията по идея от някои айтеми от съществуваща скала за оценка на супервизията и компетентността на супервизора (Supervision Evaluation and Supervisory Competence: SE-SC), която оценява удовлетвореността от супервизията, ефективността на супервизора, както и специфични компетентности на супервизора като откритост, грижовност и подкрепа; познания и експертиза на супервизора като терапевт; планиране и управление на супервизията; насоченост към цел на супервизията; компетентности за възстановяване; прозрение и управление на динамичното взаимоотношение терапевт – клиент; рефлексия в практиката (Gonsalvez et al., 2017). Към скалата за оценка на супервизията и компетентността на супервизора по-късно са добавени

айтеми за оценка на компетентността на супервизора при групова супервизия (Grassby & Gonsalvez, 2022). По тази скала за оценка на супервизията и компетентността на супервизора се изчислява общ бал, който е индикатор едновременно за удовлетвореност от супервизията и ефективност на супервизията, а също така се изчисляват и балове за отделни компетентности на супервизора (Gonsalvez et al., 2017).

Новосъздаденият въпросник е фокусиран не толкова върху оценяване на компетентността на супервизора, колкото върху оценка на супервизията относно ефективността ѝ за практиката на супервизираните.

Новосъздаденият айтем „До каква степен супервизията помага за професионалното Ви развитие?“ се основава на някои айтеми от въпросника за оценка на супервизията и компетентността на супервизора (Supervision Evaluation and Supervisory Competence: SE-SC) като: супервизорът осигурява груповата супервизия да е сигурно място за подходящо разкриване и професионално развитие; опитът от супервизията увеличи моето уважение и любов към професията ми и разви професионалната ми идентичност; опитът от супервизията ме обогати като професионалист (Gonsalvez et al., 2017; Grassby & Gonsalvez,

2022). Също така се основава на айтем от въпросник за синергетична супервизия като: моят супервизор показва интереса си към професионалното ми напредване в кариерата (Reckard, 2019).

Новосъзденият айтем „Помогна ли Ви супервизията при конкретна работа по конкретни случаи?“ се основава на някои айтеми от въпросника за оценка на супервизията и компетентността на супервизора (Supervision Evaluation and Supervisory Competence: SE-SC) като: супервизията ми помогна да развия по-проницателни анализи на материали по случаи и по-добри компетенции за концептуализация на случаи (Gonsalvez et al., 2017; Grassby & Gonsalvez, 2022).

Новосъзденият айтем „Помогна ли Ви супервизията с нови знания и умения?“ се основава на някои айтеми от въпросника за оценка на супервизията и компетентността на супервизора (Supervision Evaluation and Supervisory Competence: SE-SC) като: обратната връзка от супервизора значително подобри уменията ми за писане на доклад от изследване; супервизорът ми помогна да разбера по-добре практическото приложение на психологическото тестиране; супервизорът увеличи моята компетенция да поставям точни диагнози; супервизорът ми помогна да оценя повече употребата на научни методи в професионалната практика;

супервизорът ми помогна да разбера как принципи, базирани на доказателства, се превръщат в практическо ръководство; супервизорът подобри моята осведоменост как етични въпроси повлияват грижата за клиента и професионалната дейност; чрез супервизия значително подобрих уменията си за договаряне с клиента; супервизорът подобри уменията ми за справяне със социо-културни проблеми по чувствителен към междуличностните взаимодействия начин (Gonsalvez et al., 2017; Grassby & Gonsalvez, 2022).

Новосъздаденият айтем „Помага ли Ви супервизията да се справите с негативните чувства и емоционалното напрежение?“ се основава на някои айтеми от въпросника за оценка на супервизията и компетентността на супервизора (Supervision Evaluation and Supervisory Competence: SE-SC) като: супервизорът ми помогна да разбера начините, по които реагирам емоционално на клиента; супервизията ми предостави сигурно място за изразяване на емоции и подкрепа; супервизорът беше чувствителен към влиянието на работата с клиента върху емоционалното ми благополучие и потребности за себеобгрижване (Gonsalvez et al., 2017; Grassby & Gonsalvez, 2022).

Новосъздаденият айтем „Помага ли супервизията на взаимоотношенията в екипа?“ се основава на някои айтеми

от въпросника за оценка на супервизията и компетентността на супервизора (Supervision Evaluation and Supervisory Competence: SE-SC) като: супервизорът улесни ангажирането и увеличи приноса на всички членове на групата (Gonsalvez et al., 2017; Grassby & Gonsalvez, 2022). Също така се основава на айтем от въпросник за синергетична супервизия като: супервизорът ми възнаграждава екипната работа (Reckard, 2019).

Новосъздаденият айтем „Смятате ли, че супервизията допринесе за по-добро качество на предоставяните от Вас услуги?" се основава на някои айтеми от въпросника за оценка на супервизията и компетентността на супервизора (Supervision Evaluation and Supervisory Competence: SE-SC) като: супервизорът имаше прозрения при анализа на процеси между клиент и практикуващ професионалист, както и групови процеси, за да подобри резутатите от груповата супервизия; обратната връзка от супервизора за управление на случай значително подобри моята ефктивност с клиентите; като цяло супервизията значително допринесе да постигам по-добри резултати с моите клиенти (Gonsalvez et al., 2017; Grassby & Gonsalvez, 2022).

Новосъздаденият айтем „Оценете ефективността на супервизията във Вашата организация" се базира на айтеми

от въпросник за преживявания по време на супервизия (Experience of Supervision Scale) като: супервизорът подпомага агенцията да отговаря проактивно на нуждите на клиентите; супервизорът работи стратегически да подобри ефикасността на агенцията (Parente, 2011).

Новосъзданият айтем „Чувствате ли се по-сигурни и компетентни след супервизията?“ се основава на някои айтеми от въпросника за оценка на супервизията и компетентността на супервизора (Supervision Evaluation and Supervisory Competence: SE-SC) като: като цяло, супервизията значително подобри компетентността ми като практик и професионалист (Gonsalvez et al., 2017; Grassby & Gonsalvez, 2022).

Новосъзданият айтем „Може ли да се каже, че супервизията помага за представяне на Вашите нужди пред ръководството Ви?“ се основава на някои айтеми от въпросника за оценка на супервизията и компетентността на супервизора (Supervision Evaluation and Supervisory Competence: SE-SC) като: супервизорът беше достъпен, грижовен и подкрепящ (Gonsalvez et al., 2017; Grassby & Gonsalvez, 2022). Също така се основава на айтем от въпросник за синергетична супервизия като: моят супервизор

се застъпва за моята работа в рамките на отдела (Reckard, 2019).

Новосъздаденият айтем „Смятате ли че супервизорът Ви беше достатъчно компетентен – имаше знания, умения и опит в областта, в която работите?“ се основава на някои айтеми от въпросника за оценка на супервизията и компетентността на супервизора (Supervision Evaluation and Supervisory Competence: SE-SC) като: супервизорът беше знаещ, обясняваш теоретични концпции и уточняваше тяхното практическо приложение; супервизорът като експерт използваше голям диапазон от техники, за да улесни развитието на компетентност; супервизорът се представи като опитен и ефективен терапевт (Gonsalvez et al., 2017; Grassby & Gonsalvez, 2022). Такъв айтем за преценка на компетентността на супервизора е свързан логически с оценяваната ефективност на супервизията, която би трябвало да е по-голяма при по-компетентнен супервизор. Такава идея е изказана и от авторите на въпросник за оценка на супервизията и компетентността на супервизора (Supervision Evaluation and Supervisory Competence: SE-SC) (Gonsalvez et al., 2017; Grassby & Gonsalvez, 2022).

Проверка на валидност на въпросниците

За проверка на това доколко са внимателни изследваните при своите отговори, те са помолени да отговорят с „напълно несъгласен“ на един въпрос и 599 от тях (79,4% или около 4/5) показват, че отговарят внимателно на въпросника (виж Таблица 1).

Таблица 1. Честотно разпределение на отговорите, които показват внимателност при отговаряне

Моля, отговорете с "напълно несъгласен" на този въпрос	Брой	Процент
напълно несъгласен	599	79,4
в голяма степен несъгласен	5	0,7
нито съм съгласен, нито не съм съгласен / не знам	52	6,9
донякъде съм съгласен	6	0,8
в голяма степен съгласен	4	0,5
напълно съгласен	82	10,9
Неотговорили	6	0,8

За проверка на валидността на въпросника за съдържание на супервизията и въпросника за оценяване на ефективността на супервизията изследваните отговарят на въпроса „Обсъдихте ли Вашите очаквания и потребности със супервизора?“. Отговорите на изследваните на този въпрос са обобщени и представени в Таблица *2*. Повече от половината изследвани са обсъждали със супервизора техните очаквания и потребности.

Таблица 2. Честотно разпределение на отговорите на супервизираните дали са обсъждали със супервизора своите очаквания и потребности

Обсъдихте ли Вашите очаквания и потребности със супервизора?	Брой	Процент
категорично не	17	2,3
по-скоро не	84	11,1
не мога да преценя	63	8,4
по-скоро да	367	48,7
категорично да	223	29,6

За проверка на валидността на въпросника относно преживявания по време на супервизията изследваните отговарят на въпроса дали са се притеснявали по време на супервизията и отговорите им са представени в Таблица 3. Повече от половината изследвани не са се притеснявали по време на супервизията.

Таблица 3. Честотно разпределение на отговорите на супервизираните дали са се притеснявали по време на супервизията

Притеснявахте ли се по време на супервизията?	Брой	Процент
категорично не	346	45,9
по-скоро не	275	36,5
не мога да преценя	56	7,4
по-скоро да	66	8,8
категорично да	11	1,5

Социално-демографски данни

Събрани са социално-демографски данни за изследваните лица относно пол, възраст, образование, професия, трудов стаж, месторабота в определена област от България и др.

Изследвани лица

С оригиналната скала за съдържанието на супервизията са изследвани 114 социални работници в Австралия, предимно жени (66,4%), на средна възраст 41,4 години (възрастов диапазон 24-64 години), като по-малко от 10 процента са работили като социални работници от по-малко от 5 години (Crisp & Cooper, 1998).

В България са изследвани 754 лица, участвали в супервизия. Мнозинството са жени - 679 (90,1%), 72 са мъже (9,5%) и 3 не са посочили своя пол (0,4%).

Изследваните са на възраст от 20 до 71 години, на средна възраст 44 години, стандартно отклонение 10,9 години. Изследваните са с трудов стаж от половин година до 46 години, среден трудов стаж 15,5 години, стандартно отклонение 10,6 години трудов стаж. 16,2% са работили по-малко от 5 години.

Сред тях 93 са със средно образование (12,3%) и 661 (87,7%) са с висше образование.

Работещите на пълно работно време са 451 (59,8%). Работещите на непълно работно време са 51 (6,8%). Изследваните ръководители (също работещи на пълно работно време) са 246 (32,6%). Безработни в момента на провеждане на изследването са 6 изследвани лица (0,8%). Повечето изследвани работят в организации с до 100 служители (N = 686, 91%). В организации, чиито брой служители варира от 100 и нагоре, работят 62 изследвани (8,2%).

Най – много изследвани работят в общински организации (N = 287, 38,1%), следвани от работещите в държавни организации (N = 201, 26,7%), в неправителствени организации (N = 134, 17,8%), в частни фирми (N = 87, 11,5%) и фондации (N = 39, 5,2%).

Преобладават изследваните от Благоевградска област, но са изследвани хора от всички области на България (виж Таблица 4).

Таблица 4. Честотно разпределение на местожителството на изследваните по области на местоживеене

Местоживеене	Брой	Процент
Област Благоевград	133	17,6
Област София град	73	9,7
Област Пловдив	71	9,4
Софийска област	44	5,8
Област Стара Загора	40	5,3
Област Добрич	38	5,0
Област Хасково	36	4,8
Област Варна	30	4,0
Област Пазарджик	27	3,6
Област Видин	26	3,4
Област Смолян	25	3,3
Област Кюстендил	24	3,2
Област Шумен	24	3,2
Област Велико Търново	22	2,9
Област Монтана	19	2,5
Област Търговище	17	2,3
Област Плевен	16	2,1
Област Русе	12	1,6
Област Ямбол	11	1,5
Област Габрово	10	1,3
Област Враца	9	1,2
Област Перник	9	1,2
Област Силистра	9	1,2
Област Ловеч	7	,9
Област Сливен	7	0,9
Непосочили къде живеят	6	0,8
Област Кърджали	3	0,4
Област Разград	3	0,4
Област Бургас	2	0,3
Българи, живеещи в чужбина	1	0,1

Изследваните работят в различни професионални сфери, мнозинството в сферата на социалните дейности (виж Таблица 5). Достъпът до супервизии и консултации е част от професионалните стандарти за социалните работници (Velikova-Tsonkova & Dishkova, 2020), което обяснява защо мнозинството участвали в супервизия изследвани са от сферата на социалните дейности. Също така супервизия се провежда в икономическите среди, сред финансовите, информационните, технологичните и промишлените професии; в хуманитарната област; в образованието; в здравеопазването (Кънева, О., 2024).

Таблица 5. Честотно разпределение на сферата на работа на изследваните лица

Професионална сфера	Брой	Процент
Социални дейности / Дейности в областта на социалната работа	660	87,5
Образование	25	3,3
Държавна администрация	20	2,7
Спорт	15	2,0
Дейности, свързани с човешкото здраве	13	1,7
Финансови дейности	6	0,8
Дейности, свързани с хотелиерство, настаняване и хранене	5	0,7
Селско, горско и рибно стопанство	2	0,3
Производство на фармацевтични продукти	2	0,3
Дейности в областта на информационните технологии	2	0,3
Производство на храни и напитки	1	0,1
Търговия на едро, с изключение на моторни превозни средства	1	0,1
Търговия на дребно, с изключение на моторни превозни средства	1	0,1
Изкуства, развлечения и отдих	1	0,1

Повечето от половината изследвани участват два-три пъти годишно в супервизия като супервизирани (виж Таблица *6*). По-рядко от веднъж годишно в супервизия са участвали 128 изследвани (17%). Минимум веднъж годишно в супервизия са участвали 541 изследвани (71,7%). Минимум веднъж месечно в супервизия са участвали 85 изследвани (11,3%).

Таблица 6. Честотно разпределение на участието в супервизия като супервизиран

Колко често участвате в супервизия като супервизиран?	Брой	Процент
Повече от три години не съм участвал/а	31	4,1
Повече от две години не съм участвал/а	25	3,3
Веднъж на две години	1	0,1
За последната една година не съм участвал/а	71	9,4
Веднъж годишно	20	2,7
Два-три пъти годишно	482	63,9
Четири-пет пъти годишно	30	4,0
Шест-осем пъти годишно	9	1,2
Веднъж месечно	27	3,6
Два пъти месечно	54	7,2
Веднъж седмично	4	0,5

В повечето случаи супервизорът в последната супервизия, в която са участвали изследваните, е външен за организацията човек (N = 609; 80,8%), а по-рядко супервизорът е вътрешен за организацията (N = 145; 19,2%).

Изследваните най-често са участвали в групови супервизии (N = 436; 57,8%), по-рядко – в индивидуални супервизии (N = 258; 34,2%), а най-рядко - в съчетание на индивидуална и групова супервизия (N = 60; 8%).

Повечето проведени супервизии са били еднодневни (виж Таблица 7).

Таблица 7. Честотно разпределение на продължителността на последната супервизия

Колко продължи последната супервизия, в която участвахте?	Брой	Процент
в рамките на един ден	570	75,6
два дни	138	18,3
три дни	29	3,8
четири дни	2	0,3
пет дни	3	0,4
повече от пет дни	12	1,6

Анализ на данните

Проверка за нормалност на разпределението на отговорите по айтемите на въпросник или на баловете по въпросник е осъществена чрез коефициентите на асиметрия и ексцес.

Осъществен е анализ на главните компоненти чрез SPSS 23 (IBM Corp., 2015), при който първият извлечен компонент обяснява най-голяма част от дисперсията на изходните променливи и неговият дял в общността на всяка променлива е максимален; след това се търси независим от него втори компонент, който обяснява най-голяма част от оставащата дисперсия и неговият дял в оставащата част от общността на всяка променлива също е максимизиран, и т. нат. (Стоянова, С., 2007). Приложена е ортогонална факторна ротация по метода Еквамакс (Equamax), при която се

минимизира броят променливи с високи факторни тегла по различни фактори и се максимизира дисперсията във фактора, така че по-големите факторни тегла на променливите да се увеличат, а по-малките факторни тегла да намалеят, което минимизира броя фактори, необходими, за да обяснят променливите (Osborne, 2014).

Факторното решение е проверено чрез сензитивен анализ на данните на изследваните, демонстрирали внимателност при отговаряне на въпросника. Приложен е сензитивен анализ, при който се сравнява факторното решение по метода на главните компоненти при всички изследвани и при тези от тях, които показват внимателност при отговаряне.

Проверена е вътрешната консистентност на извлечените субскали чрез алфа на Кронбах (минимална приемлива стойност 0,6 според Glen, 2014; Kula, 2011; Price, 2012) и омега на Макдоналд (минимална приемлива стойност 0,75 според McDonald, 1999).

Корелационен анализ установява взаимосвързаност между различни променливи.

Приложен е йерархичен клъстерен анализ на айтеми в тест за обединяването им в клъстери чрез постигане на максимум връзки между айтемите от един и същи клъстер и

минимум връзки между айтемите от различни клъстери (Rezanková, 2009) и проверка по такъв начин на психометричните характеристики на теста, както практикуват и някои други автори, например И. Димитрова (2023). Приложен е методът на свързване центроид, който използва центъра на група променливи, за да определи средното разстояние между клъстърите от променливи (Stanford University, n.d.). Близостта между два клъстъра се определя чрез квадрата на евклидовите разстояния между техните геометрични центроиди (Stanford University, n.d.). Такива клъстъри приличат на платформи на политически партии, между които се търси сходство, а във всяка политическа партия има фракции или малцинства, но докато техните централни фигури са далеч една от друга, то и единството на клъстъра (партията) се запазва (Stanford University, n.d.). Такива клъстъри могат да бъдат разнообразни по форма (Stanford University, n.d.).

Осъществени са конфирматорни факторни анализи чрез софтуера JASP 0.19.1.0 (University of Amsterdam, 2024) за проверка на субскалите, извлечени чрез метода на главните компоненти и при групирането на айтемите в клъстъри при йерархичния клъстърен анализ, като е приложен метод на факторно решение DWLS със стабилен (независещ толкова

от вариации в индивидуалните отговори) измерител на стандартната грешка на измерването. Методът на диагоналните претеглени най-малки квадрати (diagonally weighted least squares - DWLS) е подходящ за данни на ординално равнище на измерване (Li, 2016a; Li, 2016b). DWLS работи добре при различен брой категории за отговор и различни размери на извадките (Li, 2016a; Li, 2016b), включително с по-малки извадки под 200 изследвани лица (Gawad, 2023). DWLS работи добре и при отклонения от нормалното разпределение (Gawad, 2023), при различни разпределения на наблюдаваните променливи, не допуска определен вид разпределение на наблюдаваните променливи (Li, 2016a; Li, 2016b), но счита, че латентната променлива (фактора), в която те се включват, е нормално разпределена (Li, 2016a). DWLS по-рядко има проблеми с изчисленията и грешки при преценяванията (Gawad, 2023), обаче умерено надценява корелациите между два фактора при малък размер на извадката и при умерено отклонение от нормалността на разпределението на латентните променливи (факторите) (Li, 2016a).

За установяване на сходство между изследваните по начина им на отговаряне на въпросниците (за установяване например, как съдържанието на супервизията повлиява

супервизираните - Tugendrajch et al., 2023) е приложен двустъпков клъстърен анализ на отговорите по айтемите от въпросника при изследваните, които показват внимателност при отговаряне.

Сравнения между групи изследвани лица са осъществени чрез хи-квадрат анализ, t-критерий, непараметричния метод на Mann-Whitney U, непараметричния метод на Кръскал-Уолис, еднофакторен дисперсионен анализ според равнището на измерване на данните. Регресионен анализ установява дали оценяването на ефективността на супервизията може да се повлияе от възрастта и трудовия стаж на участниците в супервизия.

Психометрични характеристики на айтеми са проверявани според класическата теория на теста, както и според теорията за айтемния отговор за част от въпросниците чрез софтуерите jMetrik 4.1.1. (Meyer, 2018b) и irtillustrator (Meyer, 2018a).

Глава III. Резултати

Част I. Въпросник за съдържанието на супервизията – психометрични характеристики и приложение в социалната сфера

Целим да проверим психометричните характеристики на модифициран въпросник на Crisp & Cooper (1998) относно съдържанието на супервизията, като предполагаме, че ще се потвърди структурата на въпросника, предложена от неговите автори.

Резултати относно психометрични характеристики на айтемите от въпросника за съдържание на супервизията

Коефициентите на асиметрия на всички айтеми от въпросника за съдържание на супервизията варират в диапазона от -0,284 до 1,080, а коефициентите на ексцес на всички айтеми от този въпросник варират от -0,976 до 0,401, което означава, че може да се приеме, че разпределението на отговорите по тези айтеми е приблизително нормално, тъй като тези коефициенти са в диапазона от -2 до +2 (Джонев, С., 2004).

За определяне на дискриминативната мощност на айтемите от въпросника за съдържанието на супервизията,

изследваните лица са групирани в три групи според общия им бал по въпросника, като в групата на тези с най-нисък бал (слаба група) попадат 27,5% от изследваните (с балове от 22 до 51), а в групата на тези с най-висок бал (силна група) попадат 27,3% от изследваните (с балове от 75 до 110). Непараметричният метод на Ман-Уитни показа, че и двете групи изследвани лица (тези с най-нисък бал по теста и тези с най-висок бал по теста) се различават статистически значимо по отговорите си по всички айтеми от въпросника за съдържание на супервизията ($p < 0,001$; виж Таблица *8*), което означава, че всички айтеми от този въпросник имат добра дискриминативна мощност да разграничават получилите висок бал по теста от тези с нисък бал по теста.

Таблица 8. Разграничение между изследваните с нисък и висок бал по въпросника за честота на обсъжданата тематика по време на супервизия

Колко често по време на супервизия обсъждахте	Групи	Брой	Среден ранг	Статистически коефициенти
Вашите силни и слаби страни	слаба	207	114,09	Mann-Whitney U = 2088; Z = -16,534; p < 0,001
	силна	217	306,38	
Вашето представяне в работата	слаба	207	115,45	Mann-Whitney U = 2369,5; Z = -16,306; p < 0,001
	силна	217	305,08	
Как оценявате Вашето назначаване	слаба	207	130,83	Mann-Whitney U = 5554; Z = -13,802; p < 0,001
	силна	217	290,41	
Структурата на сесията за супервизия	слаба	207	115,40	Mann-Whitney U = 2360,5; Z = -16,292; p < 0,001
	силна	217	305,12	
Ваши ценности, вярвания и културни практики	слаба	207	113,61	Mann-Whitney U = 1990; Z = -16,601; p < 0,001
	силна	217	306,83	
Ваши успехи и провали	слаба	207	110,60	Mann-Whitney U = 1365,5; Z = -17,137; p < 0,001
	силна	217	309,71	
Ваши обучители	слаба	207	137,93	Mann-Whitney U = 7022,5; Z = -12,810; p < 0,001
	силна	217	283,64	
	слаба	207	110,33	

Колко често по време на супервизия обсъждахте	Групи	Брой	Среден ранг	Статистически коефициенти
Вашето професионално развитие	силна	217	309,96	Mann-Whitney U = 1310,5; Z = -17,154; p < 0,001
Вашето желание за работа на длъжността, която заемате	слаба	207	110,68	Mann-Whitney U = 1382,5; Z = -17,102; p < 0,001
	силна	217	309,63	
Помощ за разговори на неудобни теми	слаба	207	118,05	Mann-Whitney U = 2909; Z = -15,951; p < 0,001
	силна	217	302,59	
Ваши работни задачи	слаба	207	118,26	Mann-Whitney U = 2952,5; Z = -15,889; p < 0,001
	силна	217	302,39	
Административни въпроси	слаба	207	123,57	Mann-Whitney U = 4050,5; Z = -14,969; p < 0,001
	силна	217	297,33	
Вашето обучение и потребности от обучение	слаба	207	109,03	Mann-Whitney U = 1041; Z = -17,435; p < 0,001
	силна	217	311,20	
Вашите практически умения	слаба	207	109,79	Mann-Whitney U = 1199; Z = -17,335; p < 0,001
	силна	217	310,47	
Свързване на теорията с практиката в работата	слаба	207	111,16	Mann-Whitney U = 1483; Z = -17,051; p < 0,001
	силна	217	309,17	
Социални проблеми	слаба	207	114,57	

Колко често по време на супервизия обсъждахте	Групи	Брой	Среден ранг	Статистически коефициенти
	силна	217	305,92	Mann-Whitney U = 2187,5; Z = -16,480; p < 0,001
Етика в работата	слаба	207	109,97	Mann-Whitney U = 1235,5; Z = -17,268; p < 0,001
	силна	217	310,31	
Работа по отделни случаи	слаба	207	119,06	Mann-Whitney U = 3117,5; Z = -15,841; p < 0,001
	силна	217	301,63	
Екипна работа	слаба	207	111,09	Mann-Whitney U = 1467,5; Z = -17,242; p < 0,001
	силна	217	309,24	
Лидерство	слаба	207	114,08	Mann-Whitney U = 2086; Z = -16,560; p < 0,001
	силна	217	306,39	
Личностно развитие	слаба	207	107,53	Mann-Whitney U = 731,5; Z = -17,636; p < 0,001
	силна	217	312,63	
Духовни и религиозни теми	слаба	207	152,47	Mann-Whitney U = 10033; Z = -10,530; p < 0,001
	силна	217	269,76	

Всеки вариант на отговор на всеки айтем от въпросника за съдържание на супервизията е избран от минимум 5% от изследваните лица, единствено при

обсъждане на екипна работа отговор „никога“ е избран от по-малко от 5% изследвани – 4,4%, което означава, че този вариант на отговор не е достатъчно привлекателен за изследваните лица, вероятно защото обсъждане на екипна работа е сред най-честите теми при супервизия, както проличава и от данните в Таблица 9.

Таблица 9. Медиана и мода на честотата на обсъждане на различни теми по време на супервизия

Колко често по време на супервизия обсъждахте	Медиана	Мода
Екипна работа	3,500	3,0
Вашето представяне в работата	3,000	3,0
Структурата на сесията за супервизия	3,000	3,0
Ваши ценности, вярвания и културни практики	3,000	3,0
Ваши успехи и провали	3,000	3,0
Вашето професионално развитие	3,000	3,0
Вашето желание за работа на длъжността, която заемате	3,000	3,0
Ваши работни задачи	3,000	3,0
Вашите практически умения	3,000	3,0
Свързване на теорията с практиката в работата	3,000	3,0
Социални проблеми	3,000	3,0
Етика в работата	3,000	3,0
Работа по отделни случаи	3,000	3,0
Личностно развитие	3,000	3,0
Вашите силни и слаби страни	3,000	2,0
Административни въпроси	3,000	2,0
Вашето обучение и потребности от обучение	3,000	2,0
Лидерство	3,000	2,0
Как оценявате Вашето назначаване	2,000	2,0
Ваши обучители	2,000	2,0
Помощ за разговори на неудобни теми	2,000	2,0
Духовни и религиозни теми	2,000	1,0

Резултати относно компоненти на въпросника за съдържанието на супервизията

При прилагане на факторен анализ е препоръчително броят на степените за отговор на айтем да не е по-малък от 5

(Стоянова, С., 2007). В случая това условие е спазено и е приложен анализ по метода на главните компоненти.

Факторният модел много добре съответства на изходните данни и резултатите от факторния анализ си заслужава да бъдат интерпретирани (виж Таблица 10). Индексът Kaiser-Meyer-Olkin Measure (KMO) of Sampling Adequacy е на стойност 0,961, над 0,5, което означава, че данните са подходящи за прилагане на експлораторен факторен анализ (Yong & Pearce, 2013), това е добър факторен модел, щом този коефициент е над 0,8 (Ким, Д. и Мьюллер, Ч., 1989). Коефициентът Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (мярка за изпробване на съответствие) доказва доколко факторният модел има структура и дали променливите, включени в него са адекватни на модела като цяло (Витанова, Н., 1999).

Равнище на значимост на Bartlett's Test of Sphericity е < 0,001, което означава, че взаимоотношенията между променливите следват определен модел (Yong & Pearce, 2013), че променливите са свързани помежду си и е подходящо да се приложи факторен анализ, че има смисъл да се интерпретират резултатите от факторния анализ (IBM SPSS Statistics, 2021). Bartlett test of sphericity показва общата значимост на всички корелации в матрицата на корелациите

между изходните променливи и ако $p < 0,05$, то изходните променливи са свързани помежду си и вероятно зад тях лежи някаква скрита структура – тогава извлечените фактори имат смисъл, направлението на главните оси на факторите в координатната система не е случайно (Стоянова, С., 2007).

Таблица 10. Резултати относно съответствие на факторния модел на изходните данни от въпросника за съдържание на супервизията

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0,961
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	14717,204
	df	231
	p	< 0,001

Забележка: Данните са от 754 изследвани лица.

Спазено е изискването корелациите между променливите във фактора да бъдат статистически значими и на стойност минимум около 0,30, тъй като тогава има взаимоотношения, които да бъдат моделирани (Yong & Pearce, 2013). Значителен брой корелации над 0,30 в корелационната матрица показват, че включените променливи са взаимосвързани и в тях може да се открие скрита структура (Стоянова, С., 2007). Освен това няма корелации между айтеми, които надвишават стойността 0,85, което означава, че няма припокриващи се айтеми, няма излишни айтеми, така че въпросникът за съдържанието на

супервизията има добра дискриминантна валидност (Awang, n.d.).

Детерминантата на корелационната матрица е 0,0000000002623, тоест по-малка от 0,00001, което индикира, че е налице мултиколинеарност между променливите (Rockwell, 1975; Yong & Pearce, 2013), поради което факторен анализ по метода на главните компоненти е по-подходящ, отколкото експлораторен факторен анализ чрез паралелен или друг метод (Kyriazos & Poga, 2023).

Факторният модел подхожда добре на изходните данни, тъй като е 21% процентът на остатъчните корелации с абсолютни стойности по-големи от 0,05 между частта от променливите, останала необяснена след факторния анализ в матрицата на възпроизведените корелации, а добре подхождащ факторен модел има по-малко от 50% остатъчни корелации между частта от променливите, останала необяснена след факторния анализ с абсолютни стойности по-големи от 0,05 (Yong & Pearce, 2013).

Общността (communality) на айтем при факторния анализ представлява пропорцията от дисперсията на айтъма, която е обяснена от извлечен фактор, по който се разпределя айтемът (Yong & Pearce, 2013) и като стойност би трябвало да бъде над 0,40 (Costello & Osborne, 2005), или поне над 0,20

(Yong & Pearce, 2013), а в конкретния случай общностите (communality) на айтемите по фактора са над 0,5 (виж Таблица 11), което означава, че повече от половината дисперсия на отговорите по всеки айтем е обяснена от извлечените фактори.

Мярката за извадковата адекватност (sampling adequacy) на всеки айтем варира от 0,938 до 0,979 (виж Таблица 11), като е над минималната допустима стойност 0,50, за бъдат извлечени различаващи се помежду си и надеждни фактори (Yong & Pearce, 2013).

Таблица 11. Част от променливите от въпросника за съдържание на супервизията, обяснена от факторния анализ и извадкова адекватност на айтемите

Колко често по време на супервизия обсъждахте:	Обяснена част от променливите при извличането на факторите (Communalities)	MSA (мярка за извадковата адекватност на айтем)
Вашите силни и слаби страни	0,758	0,960
Вашето представяне в работата	0,772	0,952
Как оценявате Вашето назначаване	0,635	0,972
Структурата на сесията за супервизия	0,634	0,979
Ваши ценности, вярвания и културни практики	0,667	0,959
Ваши успехи и провали	0,768	0,959
Ваши обучители	0,669	0,955
Вашето професионално развитие	0,725	0,959
Вашето желание за работа на длъжността, която заемате	0,693	0,968
Помощ за разговори на неудобни теми	0,672	0,974
Ваши работни задачи	0,647	0,955
Административни въпроси	0,567	0,950
Вашето обучение и потребности от обучение	0,688	0,970
Вашите практически умения	0,740	0,967
Свързване на теорията с практиката в работата	0,753	0,957
Социални проблеми	0,737	0,970
Етика в работата	0,725	0,971
Работа по отделни случаи	0,773	0,947
Екипна работа	0,765	0,958
Лидерство	0,616	0,954

Личностно развитие	0,723	0,960
Духовни и религиозни теми	0,754	0,938

Забележка: Данните са от 754 изследвани лица.

Критерият на Кайзер предлага да бъдат интерпретирани всички фактори, които имат стойност по-голяма и равна на едно за eigenvalue (Kaiser, 1960), т. е. обясняват повече от една променлива. В случая данните в Таблица 12 показват, че си заслужава да бъдат интерпретирани три извлечени компонента след ротацията на факторните оси.

Фиксирана прагова стойност на eigenvalue е трудно приложима за определяне на броя фактори, които си заслужава да бъдат интерпретирани, защото разпределението на стойностите на eigenvalues или техните съотношения зависи от размера на извадката и от дължината на теста (Chou & Wang, 2010). Колкото по-дълъг е тест и по-малка е извадката, то толкова по-голяма би трябвало да бъде стойността на първата eigenvalue (Chou & Wang, 2010). Все пак в научната литература се твърди, че едноизмерна е структурата на скала, когато собствените стойности на факторите eigenvalue не са по-големи от 2 (Томащик, Т. и Ассанович, М., 2022). Стойност на eigenvalue по-голяма от 1,5 за първия извлечен компонент означава нарушаване на

еднодименсионалността при 500 изследвани лица и 30 айтема (Chou & Wang, 2010). Стойност Eigenvalue по-малка от 5 показва, че не съществува следваща димeнсия (Kamaruddin & Mohd Matore, 2021). Ако първата стойност на eigenvalue (за първия извлечен фактор) е много по-голяма от втората стойноста на eigenvalue (за втория извлечен фактор), тогава вероятно е налице еднодименсионалност (Chou & Wang, 2010). Колкото по-кратък е тест и по-малка е извадката, толкова по-голямо е съотношението между първата и втората eigenvalues (Chou & Wang, 2010). В съответствие с тези насоки си заслужава да се интерпретират и трите извлечени фактора.

Сумираните проценти обяснена дисперсия от всички извлечени фактори показват каква част от вариабилността на данните в оригиналните променливи е обяснена от извлечените фактори и е добре сумираната обща обяснена дисперсия от всички извлечени фактори да бъде поне 75% (Витанова, Н., 1999; Yong & Pearce, 2013). При конкретния факторен модел са извлечени три главни компонента, които обясняват общо 70,369% от дисперсията на айтемите от въпросника за съдържание на супервизията (виж Таблица 12).

Първият извлечен компонент трябва да обяснява поне 20% от общата дисперсия на айтемите (Chou & Wang, 2010; Kamaruddin & Mohd Matore, 2021). Препоръчително е да бъдат интерпретирани фактори, които обясняват поне 10% от дисперсията на изходните променливи (Стоянова, С., 2007). При получените данни заслужават да бъдат интерпретирани и трите извлечени фактора.

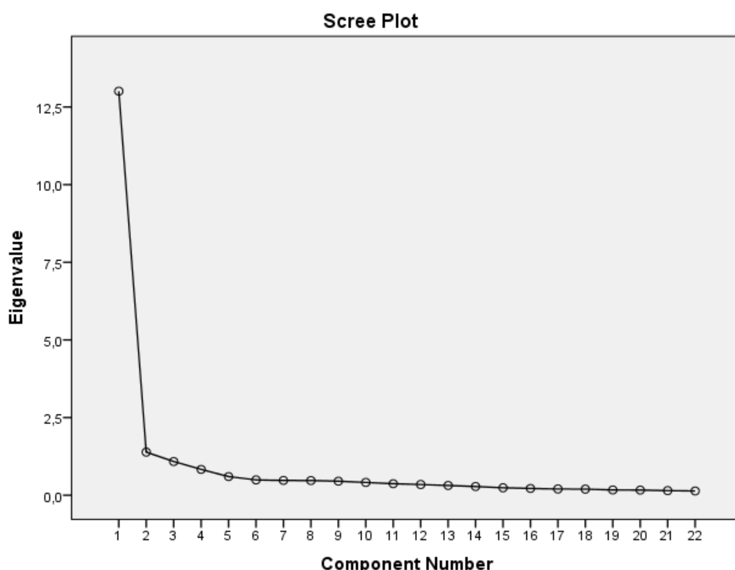
Таблица 12. Процент обяснена дисперсия от всеки извлечен компонент по въпросника за съдържание на супервизията след ротацията на факторните оси

Компоненти	Общ дял от обяснена дисперсия на повече от една променлива (eigenvalue)	% обяснена дисперсия на променливите във фактора	Кумулативен % обяснена дисперсия на променливите във фактора
1 компонент	6,047	27,484	27,484
2 компонент	5,510	25,045	52,529
3 компонент	3,925	17,839	70,369

Забележка: Данните са от 754 изследвани лица.

Факторното решение се обосновава и на теста „сипей" (scree) на Кетъл (Cattell, 1966), който илюстрира графически дяла от обяснената дисперсия на изходните променливи. Всички възможни фактори, равни на броя на изходните променливи, са по оста X, а съответните им eigenvalues (променливи, които обясняват) са по оста Y (Стоянова, С.,

2007). Когато стръмният наклон на кривата прекрати и кривата прави завой към плато, трябва да пропуснем от анализа всички по-нататъшни фактори след първия, стартиращ завоя (извивката) към плато (Стоянова, С., 2007). Когато линията става равна, тогава обяснената дисперсия от фактора доближава нула (Стоянова, С., 2007). Заслужава си да се тълкуват факторите, изобразени по стръмния наклон на графиката, но не и тези фактори, след като тя е станала полегата, почти хоризонтална (Cattell, 1966; Costello & Osborne, 2005). Тестът „сипей“ на Кетъл показва, че при въпросника за съдържание на супервизията си заслужава да бъдат тълкувани два или три компонента (виж Фигура 1).



Фигура 1. Тест „сипей“ на Кетъл относно броя фактори, които си заслужава да се тълкуват по въпросника за съдържание на супервизията

Забележка: Данните са от 754 изследвани лица.

Теглата на айтемите по извлечените компоненти след ротацията на факторните оси са представени в Таблица 13.

Таблица 13. Тегла на айтемите по извлечените компоненти от въпросника за съдържанието на супервизията след ротацията на факторните оси и вътрешна консистентност на скалите от въпросника

Колко често по време на супервизия обсъждахте:	Компонент 1 Теория и практика в работата	Компонент 2 Професионално представяне	Компонент 3 Супервизия на чувствителна тематика
Работа по отделни случаи	**0,834**	0,257	0,103
Екипна работа	**0,779**	0,354	0,180
Социални проблеми	**0,746**	0,292	0,310
Етика в работата	**0,703**	0,287	0,386
Свързване на теорията с практиката в работата	**0,702**	0,416	0,293
Ваши работни задачи	**0,690**	0,326	0,253
Вашите практически умения	**0,614**	0,499	0,337
Административни въпроси	**0,596**	0,218	0,405
Личностно развитие	**0,584**	0,445	0,428
Вашето обучение и потребности от обучение	**0,574**	0,442	0,404
Лидерство	**0,549**	0,337	0,448
Вашето представяне в работата	0,337	**0,794**	0,165

Колко често по време на супервизия обсъждахте:	Компонент 1 Теория и практика в работата	Компонент 2 Професионално представяне	Компонент 3 Супервизия на чувствителна тематика
Вашите силни и слаби страни	0,311	**0,773**	0,254
Ваши успехи и провали	0,365	**0,766**	0,219
Ваши ценности, вярвания и културни практики	0,290	**0,662**	0,380
Структурата на сесията за супервизия	0,344	**0,660**	0,283
Вашето желание за работа на длъжността, която заемате	0,404	**0,607**	0,402
Вашето професионално развитие	0,402	**0,599**	0,453
Как оценявате Вашето назначаване	0,077	**0,593**	0,527
Духовни и религиозни теми	0,147	0,011	**0,856**
Ваши обучители	0,138	0,285	**0,754**
Помощ за разговори на неудобни теми	0,319	0,467	**0,593**
Алфа на Кронбах	0,953	0,933	0,765
Средна корелация между айтемите в субскалата	0,648	0,636	0,521

Забележка: Удебелени са факторните тегла по компонента, по който са разпределени айтемите. Данните са от 754 изследвани лица.

Данните в Таблица 13 показват, че всички факторни тегла са над минимума от 0,30 (Стоянова, С., 2007; Costello & Osborne, 2005; Kula, 2011), 0,32 (Yong & Pearce, 2013) или 0,4 според други автори (Balcar et al., 2011; Salama-Younes, 2011). Препоръчително е теглото на айтемите по фактор да е над 0,50 (Costello & Osborne, 2005; Kula, 2011) и фактор да включва минимум три айтъма (Costello & Osborne, 2005; Yong & Pearce, 2013), което е спазено при резултатите от факторния анализ на въпросника относно съдържанието на супервизията.

За разлика от оригиналния въпросник за съдържанието на супервизията на Crisp & Cooper (1998), при българската модификация на въпросника първият извлечен компонент включва предимно айтеми от Теория и практика на социалната работа, а не от субскалата Учене на супервизирани. За разлика от оригиналната скала за съдържанието на супервизията на Crisp & Cooper (1998), при българската модификация на въпросника вторият извлечен компонент включва предимно айтеми от Учене на супервизирани, а не от субскалата Превръщане в социален работник. За разлика от оригиналната скала за съдържанието

на супервизията на Crisp & Cooper (1998), при българската модификация на въпросника третият извлечен компонент включва предимно айтеми от Превръщане в социален работник, а не от субскалата Теория и практика на социалната работа.

Както и при оригиналната скала за съдържанието на супервизията на Crisp & Cooper (1998), при българската модификация на въпросника в субскалата Теория и практика на социалната работа се включват айтемите относно обсъждане по време на супервизия на работа по отделни случаи, социални проблеми, етика в работата, свързване на теорията с практиката в работата, практически умения. Освен това в тази субскала Теория и практика на социалната работа в българската адаптация на модифицирания въпросник за съдържанието на супервизията се включват и допълнително формулирани айтеми относно обсъждане на екипна работа, личностно развитие, обучение и потребности от обучение, лидерство, както и два айтема от оригиналната скала Превръщане в социален работник – относно обсъждане на работни задачи и административни въпроси. Подходящо наименование на тази субскала е Теория и практика в работата. Средноаритметичният бал по субскалата Теория и практика в работата е 34,458, а стандартното отклонение е

10,832. Коефициентът на асиметрия на разпределението на баловете по субскалата Теория и практика в работата е 0,043, а коефициентът на ексцес е -0,553, така че може да се приеме, че разпределението на баловете доближава нормалното.

Както и при оригиналната скала за съдържанието на супервизията на Crisp & Cooper (1998), при българската модификация на въпросника в субскалата Учене на супервизирани се включват айтеми относно обсъждане по време на супервизия на представяне в работата, силни и слаби страни, успехи и провали, ценности, вярвания и културни практики, структурата на сесията за супервизия и оценка на своето назначаване. Освен това в тази субскала в българската адаптация на модифицирания въпросник за съдържанието на супервизията се включват и два айтема от скалата Превръщане в социален работник относно обсъждане на желание за работа на заеманата длъжност и професионалното развитие. Подходящо наименование на тази субскала е Професионално представяне. Средноаритметичният бал по субскалата Професионално представяне е 23,096, а стандартното отклонение е 8,102. Коефициентът на асиметрия на разпределението на баловете по субскалата Професионално представяне е 0,309, а

коефициентът на ексцес е -0,507, така че може да се приеме, че разпределението на баловете доближава нормалното.

От субскалата Превръщане в социален работник при българската адаптация на въпросника за съдържание на супервизията остават само два айтема относно обсъждане на обучители и помощ за разговори на неудобни теми, към които се добавя айтем за обсъждане на духовни и религиозни теми. По-уместно е тази субскала с три айтема да бъде наречена Супервизия на чувствителна тематика. Средноаритметичният бал по субскалата Супервизия на чувствителна тематика е 6,658, а стандартното отклонение е 2,859. Коефициентът на асиметрия на разпределението на баловете по субскалата Супервизия на чувствителна тематика е 0,976, а коефициентът на ексцес е 0,779, така че може да се приеме, че разпределението на баловете доближава нормалното.

Първите две субскали имат отлична вътрешна консистентност, а третата субскала има добра вътрешна консистентност (Kula, 2011) – виж Таблица *13*. Няма айтъм, който, ако се премахне, да се повиши Cronbach's Alpha.

Средната корелация между айтъмите добре измерва хомогенността на айтъмите (Briggs & Cheek, 1986), индикатор е за вътрешна консистентност на въпросник

(Diener et al., 1985) или за надеждност (Ivantchev & Stoyanova, 2019). За субскалите на въпросника относно съдържание на супервизията средната корелация между айтемите е над минималната приемлива стойност на средната корелация между айтъмите от 0,3 (Cristobal et al., 2007) – виж Таблица *13*.

За целия въпросник Съдържание на супервизията, който се състои от 22 айтема в българския му вариант, алфа на Кронбах е 0,966, омега на Макдоналд е 0,970, като няма отрицателна корелация между айтемите във въпросника. Средната корелация между айтемите във въпросника Съдържание на супервизията е 0,566. Това означава, че може да се изчислява и общ бал по Съдържание на супервизия, който да се интерпретира по посока на по-голямо разнообразие от обсъждани теми при супервизията при по-висок бал по въпросника. Средноаритметичният бал по въпросника Съдържание на супервизията е 64,214, а стандартното отклонение е 20,236. Коефициентът на асиметрия на разпределението на баловете по въпросника Съдържание на супервизията е 0,256, а коефициентът на ексцес е -0,312, така че може да се приеме, че разпределението на баловете доближава нормалното.

За проверка на факторното решение е осъществен и сензитивен анализ по метода на главните компоненти чрез косоъгълна ротация на компонентите Oblimin на данните от всички 754 изследвани лица, (KMO = 0,961; равнището на значимост на Бартлет тест е по – малко от 0,001) и резултатите показват същото разпределение на айтемите от въпросника за Съдържание на супервизията по същите три компонента, както при ортогоналната ротация на факторните оси (обяснена общност на дисперсията над 0,55 за всеки айтем). В първия компонент Теория и практика в работата се включват айтеми с номера 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, всички те с факторни тегла над 0,5 по този компонент. Във втория компонент Професионално представяне се включват айтеми с номера 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, всички те с факторни тегла над 0,5 по този компонент. В третия компонент Супервизия на чувствителна тематика се включват айтеми с номера 7, 10, 22, всички те с факторни тегла над 0,35 по този компонент.

За проверка на факторното решение е осъществен и още един сензитивен анализ, като данните само на тези 599 изследвани лица, които демонстрират внимателност при отговаряне (виж Таблица *1*), са проверени чрез факторен анализ по метода на главните компоненти с ортогонална факторна ротация по метода Еквамакс (KMO = 0,960;

равнището на значимост на Бартлет тест е по – малко от 0,001) и резултатите показват същото разпределение на айтемите от въпросника за Съдържание на супервизията по същите три компонента, както при общата извадка от 754 изследвани, участвали в супервизия (обяснена общност на дисперсията над 0,6 за всеки айтем). Първият компонент обяснява 27,382% от дисперсията на айтемите във въпросника. Вторият компонент обяснява 24,780% от дисперсията на айтемите във въпросника. Третият компонент обяснява 17,876 от дисперсията на айтемите във въпросника. В първия компонент Теория и практика в работата се включват айтеми с номера 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, всички те с факторни тегла над 0,5 по този компонент. Във втория компонент Професионално представяне се включват айтеми с номера 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, всички те с факторни тегла над 0,5 по този компонент. В третия компонент Супервизия на чувствителна тематика се включват айтеми с номера 7, 10, 22, всички те с факторни тегла над 0,5 по този компонент.

Резултати от конфирматорен факторен анализ по факторното решение за айтемите от въпросника за съдържание на супервизията, получено по метода на главните компоненти

Осъществен е конфирматорен факторен анализ чрез софтуера JASP 0.19.1.0 за проверка на субскалите, извлечени чрез метода на главните компоненти, като е приложен метод на факторно решение DWLS със стабилен (независещ толкова от вариации в индивидуалните отговори) измерител на стандартната грешка на измерването.

Факторният модел е адекватен на изходните данни, за което свидетелстват:

- стойността на хи-квадрат 344,813, разделена на степените на свобода 206 е равна на 1,67, което е под праговата стойност 3 за задоволителна адекватност на факторния модел (Awang, n.d.; Gefen et al., 2000; Kula, 2011; Lages et al., 2018; Schwarzer, 1998).
- Comparative Fit Index (CFI) = 0,997, което е над праговата стойност 0,95 за добре подхождащ на изходните данни факторен модел (Hooper et al., 2008; Hu & Bentler, 1999; Kula, 2011; Lages et al., 2018; Vittersø et al., 2002).

- Tucker-Lewis Index (TLI) = 0,997, което е над праговата стойност 0,95 за добре подхождащ на изходните данни факторен модел (Hu & Bentler, 1999; Kula, 2011).
- Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI) = 0,997, което е над праговата стойност 0,95 за добре подхождащ на изходните данни факторен модел (Bollen, 1987; Hooper et al., 2008).
- Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI) = 0,993, което е над праговата стойност 0,95 за добре подхождащ на изходните данни факторен модел (Hooper et al., 2008).
- Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0,885, което е над праговата стойност 0,5 за добре подхождащ на изходните данни факторен модел (Hooper et al., 2008).
- Bollen's Relative Fit Index (RFI) = 0,992, което е над праговата стойност 0,9 за добре подхождащ на изходните данни факторен модел (Mohamed, 2019) и стойност близо до 1 означава много добра адекватност на факторния модел (Kulkarni, 2017).
- Bollen's Incremental Fit Index (IFI) = 0,997, като стойност близо до 1 означава много добра адекватност на факторния модел (Kulkarni, 2017).

- Relative Noncentrality Index (RNI) = 0,997, което е над праговата стойност 0,95 за добре подхождащ на изходните данни факторен модел (Hu & Bentler, 1999).
- Root mean square error of approximation (RMSEA) = 0,030, като долната граница на 90%-товия доверителен интервал на този индекс е 0,024, а горната граница на доверителния интервал на индекса RMSEA е 0,035, което е под праговата стойност 0,05 за добре съответстващ на изходните данни факторен модел (Bentler & Bonett, 1980; Brown, 2014; Browne & Cudeck, 1992; Hooper et al., 2008; Hu & Bentler, 1999; Kula, 2011; McIntosh, 2001; Schermelleh-Engel et al., 2003).
- Standardized root mean square residual (SRMR) = 0,047, което е под праговата стойност 0,05 за добре съответстващ на изходните данни факторен модел (Hooper et al., 2008; Hu & Bentler, 1999; Kula, 2011).
- Индексът Hoelter's critical N (α = .05) е на стойност 526,168 и индексът Hoelter's critical N (α = .01) е на стойност 560,353, което е над праговата стойност 200 за достатъчен размер на извадката, така че да бъде добре съответстващ на изходните данни факторният модел (Kula, 2011).

- Goodness of fit index (GFI) = 0,994, което е над праговата стойност 0,9 за добре съответстващ на изходните данни факторен модел (Awang, n.d.; Hooper et al., 2008; Lages et al., 2018; Mohamed, 2019).
- McDonald fit index (MFI) = 0,912, което е над праговата стойност 0,9 за добре съответстващ на изходните данни факторен модел (Blunch, 2016).
- Expected cross validation index (ECVI) = 0,583, като тази стойност служи за сравняване между няколко факторни модела - предпочита се този факторен модел, чийто индекс ECVI е с най-малка стойност, тъй като тогава съответният факторен модел ще е по-добър за сравними извадки (Schermelleh-Engel et al., 2003).

Факторният модел съдържа 47 свободни параметъра от максимално възможни 253 параметъра във факторния модел (броят на максимално възможните параметри се изчислява по формулата: брой променливи – в случая 22, умножен по броя променливи плюс едно, а тяхното произведение се разделя на две), т. е. броят на разпознатите параметри във факторния модел (206) е по-голям от броя на свободните параметри (47), което означава идентифицируем, добър факторен модел (“UCLA Statistical Consulting”, 2020).

Индексът Kaiser-Meyer-Olkin Measure (KMO) of Sampling Adequacy е на стойност 0,961, над 0,5, което означава, че данните са подходящи за прилагане на конфирматорен факторен анализ, това е добър факторен модел, щом този индекс е над 0,8 (Ким, Д. и Мьюллер, Ч., 1989). Мярката за извадковата адекватност (sampling adequacy) на всеки айтем варира от 0,938 до 0,979, като е над минималната допустима стойност 0,50, за бъдат извлечени различаващи се помежду си и надеждни фактори (Yong & Pearce, 2013).

Равнището на значимост на Bartlett's Test of Sphericity е < 0,001, което означава, че взаимоотношенията между променливите следват определен модел (Yong & Pearce, 2013), че променливите са свързани помежду си и е подходящо да се приложи факторен анализ, че има смисъл да се интерпретират резултатите от факторния анализ (IBM SPSS Statistics, 2021).

Средната извлечена дисперсия за фактор (AVE) означава каква част от дисперсията на айтемите, които се отнасят до този фактор, може да бъде обяснена от фактора и се препоръчва поне 50% от дисперсията на айтемите във фактора да се обяснява от извлечения фактор (Analysis INN, 2020). Първият извлечен фактор обяснява 64,8% от

дисперсията на айтемите в него (AVE = 0,648). Вторият извлечен фактор обяснява 63,6% от дисперсията на айтемите в него (AVE = 0,636). Третият извлечен фактор обяснява 53,6% от дисперсията на айтемите в него (AVE = 0,536).

Съотношението между хетерогенност и хомогенност (Heterotrait-monotrait ratio) на сходството между факторите показва добра дискриминантна валидност (че измерител на конструкт е емпирично уникален и представлява добре измервания феномен; че тест няма да корелира твърде силно с измерители на други явления, от които се предполага, че се различава; че конструкти, които са концептуално различни, също така са емпирично различаващи се при измерване), когато Heterotrait-monotrait ratio е по-малко от 0,85, от 0,90 или от 1, като възможни прагови стойности на този критерий (Henseler et al., 2015). Когато Heterotrait-monotrait ratio на сходството между факторите е по-малко от 0,85, чувствителността на измервателния инструмент е 99,90%, но специфичността е по-ниска, отколкото при праг 0,90 (Henseler et al., 2015). Когато Heterotrait-monotrait ratio на сходството между факторите е по-малко от 0,90, чувствителността на измервателния инструмент е 99,45% (Henseler et al., 2015). Когато Heterotrait-monotrait ratio на сходството между факторите е по-малко от 1,

чувствителността на измервателния инструмент е 97,01%, а специфичността е най-висока, но не значимо по-висока, отколкото при праг 0,90 (Henseler et al., 2015). В настоящето изследване беше предпочетена прагова стойност на съотношението между хетерогенност и хомогенност (Heterotrait-monotrait ratio) 0,90 като израз на добра дискриминантна валидност, достатъчно висока чувствителност и добра специфичност на измервателния инструмент. Получените стойности на съотношението между хетерогенност и хомогенност (Heterotrait-monotrait ratio) на сходството между факторите са под 0,90 (виж *Таблица 14*), което означава, че липсват проблеми с дискриминантната валидност на методиката, т.е. постигната е дискриминантна валидност.

Таблица 14. Стойности на съотношението между хетерогенност и хомогенност (Heterotrait-monotrait ratio) за всяка двойка фактори при конфирматорния факторен анализ на модела, извлечен по метода на главните компоненти

	Фактор 1	Фактор 2
Фактор 2	0,867	-
Фактор 3	0,768	0,809

Таблица 15. Пропорция от всеки айтем от въпросника за съдържание на супервизията, обяснена от останалите айтеми във въпросника и извлечените фактори по модела на главните компоненти

Айтеми	**R^2**
Ваши работни задачи	0,584
Административни въпроси	0,498
Вашето обучение и потребности от обучение	0,701
Вашите практически умения	0,760
Свързване на теорията с практиката в работата	0,733
Социални проблеми	0,658
Етика в работата	0,668
Работа по отделни случаи	0,548
Екипна работа	0,651
Лидерство	0,598
Личностно развитие	0,745
Вашите силни и слаби страни	0,663
Вашето представяне в работата	0,639
Как оценявате Вашето назначаване	0,446
Структурата на сесията за супервизия	0,599
Ваши ценности, вярвания и културни практики	0,624
Ваши успехи и провали	0,689
Вашето професионално развитие	0,747
Вашето желание за работа на длъжността, която заемате	0,713
Ваши обучители	0,483
Помощ за разговори на неудобни теми	0,786
Духовни и религиозни теми	0,316

Само за четири айтема от въпросника за съдържанието на супервизията пропорцията от дисперсията на айтема, обяснена от факторния модел, е по-малко от 50%

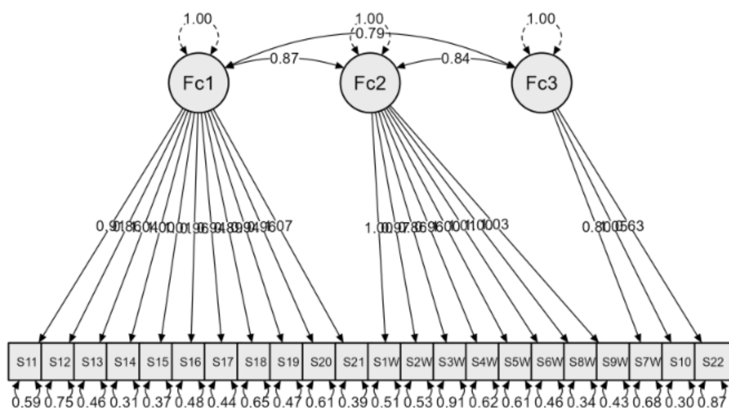
(виж Таблица *15*). R^2 е пропорция от дисперсията на айтем, обяснена от всички предиктори на този айтем, като в случая на конфирматорния факторен анализ предикторите на айтемите са общият фактор и другите айтеми, с които е свързан конкретния айтем във факторния модел (Jorgensen, 2016; Kenton, 2020).

Потвърждава се факторното решение от модела, извлечен чрез метода на главните компоненти – виж Фигура *2*, както и Таблица 16, която показва, че всички айтеми имат високи тегла по факторите, по които се отнасят.

Таблица 16. Тегла на айтемите от въпросника за съдържание на супервизията по факторите при конфирматорния факторен анализ за потвърждение на факторния модел, извлечен чрез метода на главните компоненти

Фактор	Номера на айтеми	Факторни тегла
Фактор 1 Теория и практика в работата (алфа на Кронбах = 0,953; омега на Макдоналд = 0,952)	11	0,913
	12	0,861
	13	1,036
	14	0,998
	15	1,006
	16	0,961
	17	0,944
	18	0,890
	19	0,937
	20	0,957
	21	1,067
Фактор 2 Професионално представяне (алфа на Кронбах = 0,933; омега на Макдоналд = 0,932)	1	0,998
	2	0,967
	3	0,858
	4	0,963
	5	1,002
	6	1,005
	8	0,999
	9	1,030
Фактор 3 Супервизия на чувствителна тематика (алфа на Кронбах = 0,765; омега на Макдоналд = 0,756)	7	0,799
	10	1,052
	22	0,635

Модификационни индекси представят ковариацията между всяка двойка айтъми като стойност над 15 означава айтъми, които се припокриват (Awang, n.d.). Модификационният индекс на ковариацията между айтеми с номера 18 (Работа по отделни случаи) и 19 (Екипна работа) е 26,072, което означава, че се припокрива такава обсъждана тематика по време на супервизия, още повече, че тези два айтема попадат в първия фактор Теория и практика в работата. Модификационният индекс на ковариацията между айтеми с номера 11 (Ваши работни задачи) и 12 (Административни въпроси) е 16,775, което означава, че се припокрива такава обсъждана тематика по време на супервизия, като и тези два айтема попадат в първия фактор Теория и практика в работата.



Фигура 2. Конфирматорен факторен модел на честотата на обсъждана разнообразна тематика по време на супервизия за потвърждение на извлечените главни компоненти

Забележка: Fc1 означава първи фактор (Теория и практика в работата); Fc2 – втори фактор (Професионално представяне); Fc3 – трети фактор (Супервизия на чувствителна тематика); s и цифра означава номер на айтем от въпросника за обсъждана тематика по време на супервизия. Теглата на айтъмите по фактора са изобразени върху линиите, свързващи всеки айтъм с фактора, към който се отнася. Дисперсиите на остатъчната част от променливите, необяснени от факторния анализ, са изобразени под съкращенията, използвани за наименования на айтъмите.

В субскала Теория и практика в работата се включват айтеми с номера 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, всички те с право точкуване. Средноаритметичният бал по субскалата Теория и практика в работата е 34,458, а стандартното отклонение е 10,832. Алфа на Кронбах е 0,953, омега на Макдоналд = 0,952.

В субскала Професионално представяне се включват айтеми с номера 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, всички те с право точкуване. Средноаритметичният бал по субскалата Професионално представяне е 23,096, а стандартното отклонение е 8,102. Алфа на Кронбах е 0,933, омега на Макдоналд = 0,932.

В субскала Супервизия на чувствителна тематика се включват айтеми с номера 7, 10, 22, всички те с право точкуване. Средноаритметичният бал по субскалата Супервизия на чувствителна тематика е 6,658, а стандартното отклонение е 2,859. Алфа на Кронбах е 0,765, омега на Макдоналд = 0,756.

Резултати относно клъстъризация на айтемите от въпросника за съдържание на супервизията

Клъстерен анализ на айтеми в тест за обединяването им в клъстери и проверка по такъв начин на психометричните характеристики на теста прилагат някои автори, например И. Димитрова (2023). При клъстеризацията се цели постигане на максимум връзки между обекти от един и същи клъстер и минимум връзки между обекти от различни клъстери (Rezanková, 2009).

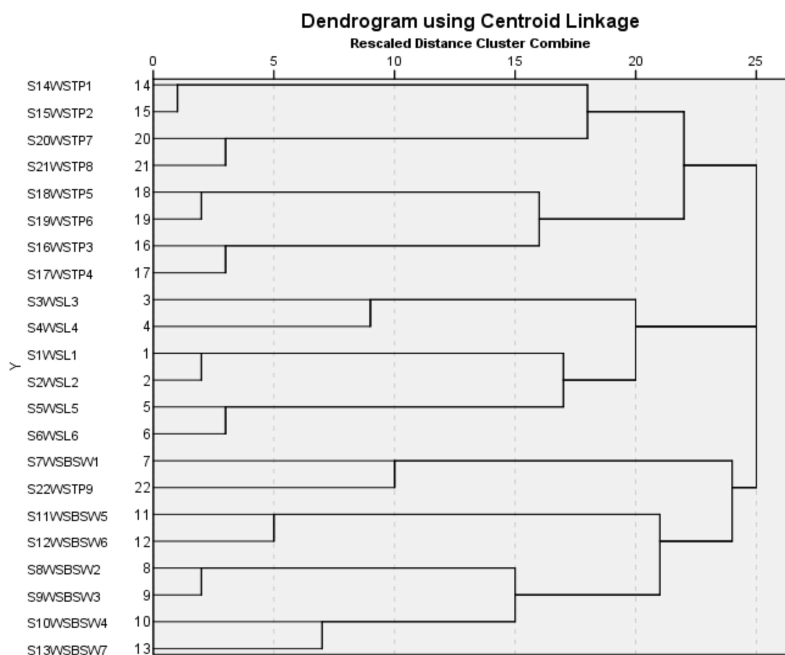
Приложен е йерархичен клъстърен анализ чрез центроид метода на свързване между айтемите във въпросника, който използва центъра на група променливи, за да определи средното разстояние между клъстърите от променливи (Stanford University, n.d.).

Отделните айтеми от въпросника за съдържание на супервизията са трансформирани в Z-стандартни показатели при процедурата на клъстърния анализ. Сходството между айтемите е изчислено чрез коефициент на Корелация на Пирсън. Потърсени са 3 клъстъра в съответствие с оригиналната три-факторна структура на въпросника за съдържание на супервизията, установена от Crisp & Cooper (1998). Разпределението на айтемите от въпросника за съдържанието на супервизията в тези три клъстъра според резултатите от йерархичния клъстърен анализ е представено в Таблица 17 и Фигура 3; и то повтаря оригиналната структура на въпросника за съдържанието на супервизията, определена от Crisp & Cooper (1998): в първия клъстър се включват айтемите от субскалата Учене на супервизирани; във втория клъстър се включват айтемите от субскалата Превръщане в социален работник, към които се добавят и допълнително формулираните айтеми за обсъждане на обучение и потребности от обучение, както и на духовни и

религиозни теми; в третия клъстър се включват айтемите от субскалата Теория и практика на социалната работа, към които се добавят и допълнително формулираните айтеми за обсъждане на екипна работа, лидерство и личностно развитие.

Таблица 17. Клъстъри с айтемите от въпросника за съдържание на супервизията

Айтеми: Колко често по време на супервизия обсъждахте …	Номер на клъстър, в който е разпределен айтем
1. Вашите силни и слаби страни	1
2. Вашето представяне в работата	1
3. Как оценявате Вашето назначаване	1
4. Структурата на сесията за супервизия	1
5. Ваши ценности, вярвания и културни практики	1
6. Ваши успехи и провали	1
7. Ваши обучители	2
8. Вашето професионално развитие	2
9. Вашето желание за работа на длъжността, която заемате	2
10. Помощ за разговори на неудобни теми	2
11. Ваши работни задачи	2
12. Административни въпроси	2
13. Вашето обучение и потребности от обучение	2
14. Вашите практически умения	3
15. Свързване на теорията с практиката в работата	3
16. Социални проблеми	3
17. Етика в работата	3
18. Работа по отделни случаи	3
19. Екипна работа	3
20. Лидерство	3
21. Личностно развитие	3
22. Духовни и религиозни теми	2



Фигура 3. Дендрограма на обединяването в три клъстъра на айтемите във въпросника за съдържание на супервизията чрез центроиден метод на сходство при йерархичен клъстърен анализ

Таблица 18. Етапи на комбиниране на айтемите от въпросника за съдържание на супервизията в клъстъри при йерархичния клъстърен анализ

Етап	Комбиниране в клъстър		Коефициенти на сходство	Етап, на който айтемът по реда се групира първоначално в клъстър		Следващ етап, на който айтемът се групира с друг айтем в клъстър
	Номер на айтем	Номер на айтем		Номер на етап	Номер на етап	
1	14	15	0,843	0	0	15
2	8	9	0,799	0	0	12
3	18	19	0,785	0	0	13
4	1	2	0,784	0	0	14
5	20	21	0,767	0	0	15
6	5	6	0,750	0	0	14
7	16	17	0,749	0	0	13
8	11	12	0,693	0	0	17
9	10	13	0,619	0	0	12
10	3	4	0,557	0	0	16
11	7	22	0,512	0	0	19
12	8	10	0,338	2	9	17
13	16	18	0,314	7	3	18
14	1	5	0,292	4	6	16
15	14	20	0,264	1	5	18
16	1	3	0,194	14	10	20
17	8	11	0,159	12	8	19
18	14	16	0,125	15	13	21
19	7	8	0,047	11	17	20
20	1	7	0,012	16	19	21
21	1	14	-0,005	20	18	0

Сходство първоначално е открито между айтеми 14 и 15 (виж Таблица *18*), които се разпределят в третия клъстър (виж Таблица *17*). На следващия втори етап е открито сходство между айтеми 8 и 9 (виж Таблица *18*), които се разпределят във втория клъстър (виж Таблица *17*). На трети етап е открито сходство между айтеми 18 и 19 (виж Таблица *18*), които се разпределят отново в третия клъстър (виж Таблица *17*). На четвърти етап е открито сходство между айтеми 1 и 2 (виж Таблица *18*), които се разпределят в първия клъстър (виж Таблица *17*). На пети етап е открито сходство между айтеми 20 и 21 (виж Таблица *18*), които се разпределят отново в третия клъстър (виж Таблица *17*). На шести етап е открито сходство между айтеми 5 и 6 (виж Таблица *18*), които се разпределят в първия клъстър (виж Таблица *17*). На седми етап е открито сходство между айтеми 16 и 17 (виж Таблица *18*), които се разпределят отново в третия клъстър (виж Таблица *17*). На осми етап е открито сходство между айтеми 11 и 12 (виж Таблица *18*), които се разпределят отново във втория клъстър (виж Таблица *17*). На девети етап е открито сходство между айтеми 10 и 13 (виж Таблица *18*), които се разпределят отново във втория клъстър (виж Таблица *17*). На десети етап е открито сходство между айтеми 3 и 4 (виж

Таблица *18*), които се разпределят отново в първия клъстър (виж Таблица *17*). На единадесети етап е открито сходство между айтеми 7 и 22 (виж Таблица *18*), които се разпределят отново във втория клъстър (виж Таблица *17*). На дванадесети етап е открито сходство между айтеми 8 и 10 (виж Таблица *18*), които се разпределят отново във втория клъстър (виж Таблица *17*). На тринадесети етап е открито сходство между айтеми 16 и 18 (виж Таблица *18*), които се разпределят отново в третия клъстър (виж Таблица *17*). На четиринадесети етап е открито сходство между айтеми 1 и 5 (виж Таблица *18*), които се разпределят отново в първия клъстър (виж Таблица *17*). На петнадесети етап е открито сходство между айтеми 14 и 20 (виж Таблица *18*), които се разпределят отново в третия клъстър (виж Таблица *17*). На шестнадесети етап е открито сходство между айтеми 1 и 3 (виж Таблица *18*), които се разпределят отново в първия клъстър (виж Таблица *17*). На седемнадесети етап е открито сходство между айтеми 8 и 11 (виж Таблица *18*), които се разпределят отново във втория клъстър (виж Таблица *17*). На осемнадесети етап е открито сходство между айтеми 14 и 16 (виж Таблица *18*), които се разпределят отново в третия клъстър (виж Таблица *17*). На деветнадесети етап е открито сходство между айтеми 7 и 8 (виж Таблица *18*), които се разпределят отново във втория

клъстър (виж Таблица *17*). През всички тези етапи от клъстърния анализ са групирани айтеми по двойки в един и същи клъстър всяка двойка айтеми.

Едва на двадесети етап е открито сходство между айтеми от 1 и 2 клъстър, а на двадесет и първи етап е открито сходство между айтеми от 1 и 3 клъстър (виж Таблица *17* и Таблица *18* и Фигура *3*).

Този резултат от йерархичния клъстърен анализ показва, че по въпросника за съдържание на супервизия има смисъл да се изчисляват балове и по оригиналните субскали на въпросника, които предлагат неговите автори Crisp & Cooper (1998).

Резултати от конфирматорен факторен анализ по клъстърното решение за айтемите от йерархичния клъстърен анализ

Осъществен е конфирматорен факторен анализ чрез софтуера JASP 0.19.1.0 на база на клъстърите, групиращи айтеми, в резултат на йерархичния клъстърен анализ чрез стабилен измерител на стандартната грешка на измерването и DWLS метод на факторно решение.

Факторният модел е адекватен на изходните данни, за което свидетелстват:

- стойността на хи-квадрат 339,474, разделена на степените на свобода 206 е равна на 1,65, което е под праговата стойност 3 за задоволителна адекватност на факторния модел (Awang, n.d.; Gefen et al., 2000; Kula, 2011; Lages et al., 2018; Schwarzer, 1998).
- Comparative Fit Index (CFI) = 0,997, което е над праговата стойност 0,95 за добре подхождащ на изходните данни факторен модел (Hooper et al., 2008; Hu & Bentler, 1999; Kula, 2011; Lages et al., 2018; Vittersø et al., 2002).
- Tucker-Lewis Index (TLI) = 0,997, което е над праговата стойност 0,95 за добре подхождащ на изходните данни факторен модел (Hu & Bentler, 1999; Kula, 2011).
- Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI) = 0,997, което е над праговата стойност 0,95 за добре подхождащ на изходните данни факторен модел (Bollen, 1987; Hooper et al., 2008).
- Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI) = 0,993, което е над праговата стойност 0,95 за добре подхождащ на изходните данни факторен модел (Hooper et al., 2008).
- Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0,886, което е над праговата стойност 0,5 за добре подхождащ на изходните данни факторен модел (Hooper et al., 2008).

- Bollen's Relative Fit Index (RFI) = 0,992, което е над праговата стойност 0,9 за добре подхождащ на изходните данни факторен модел (Mohamed, 2019) и стойност близо до 1 означава много добра адекватност на факторния модел (Kulkarni, 2017).
- Bollen's Incremental Fit Index (IFI) = 0,997, като стойност близо до 1 означава много добра адекватност на факторния модел (Kulkarni, 2017).
- Relative Noncentrality Index (RNI) = 0,997, което е над праговата стойност 0,95 за добре подхождащ на изходните данни факторен модел (Hu & Bentler, 1999).
- Root mean square error of approximation (RMSEA) = 0,029, като долната граница на 90%-товия доверителен интервал на този индекс е 0,024, а горната граница на доверителния интервал на индекса RMSEA е 0,035, което е под праговата стойност 0,05 за добре съответстващ на изходните данни факторен модел (Bentler & Bonett, 1980; Brown, 2014; Browne & Cudeck, 1992; Hooper et al., 2008; Hu & Bentler, 1999; Kula, 2011; McIntosh, 2001; Schermelleh-Engel et al., 2003).
- Standardized root mean square residual (SRMR) = 0,047, което е под праговата стойност 0,05 за добре

съответстващ на изходните данни факторен модел (Hooper et al., 2008; Hu & Bentler, 1999; Kula, 2011).

- Индексът Hoelter's critical N (α = .05) е на стойност 534,428 и индексът Hoelter's critical N (α = .01) е на стойност 569,150, което е над праговата стойност 200 за достатъчен размер на извадката, така че да бъде добре съответстващ на изходните данни факторният модел (Kula, 2011).
- Goodness of fit index (GFI) = 0,995, което е над праговата стойност 0,9 за добре съответстващ на изходните данни факторен модел (Awang, n.d.; Hooper et al., 2008; Lages et al., 2018; Mohamed, 2019).
- McDonald fit index (MFI) = 0,915, което е над праговата стойност 0,9 за добре съответстващ на изходните данни факторен модел (Blunch, 2016).
- Expected cross validation index (ECVI) = 0,576, като тази стойност служи за сравняване между няколко факторни модела - предпочита се този факторен модел, чийто индекс ECVI е с най-малка стойност, тъй като тогава съответният факторен модел ще е по-добър за сравними извадки (Schermelleh-Engel et al., 2003). Тъй като стойността на индекса ECVI е по-малка при конфирматорния факторен модел на групирането на айтеми при йерархичния клъстърен

анализ (0,576) в сравнение с конфирматорния факторен модел на компоненти по въпросника за съдържание на супервизията, извлечени чрез метода на главните компоненти (0,583), то би трябвало да бъде предпочетен факторният модел, основан на групиране на айтеми при йерархичния клъстърен анализ, който съответства на оригиналните субскали по въпросника за съдържание на супервизията, предложени от Crisp & Cooper (1998) - Учене на супервизирани; Превръщане в социален работник; и Теория и практика на социалната работа. Трябва да се отбележи обаче, че и двата факторни модела (предложени чрез метода на главните компоненти и чрез групиране на айтемите при йерархичен клъстърен анализ) достатъчно добре подхождат на изходните данни, за да бъдат използвани и двата, като бъде предпочетен този от тях, който съответства на целите на бъдещи изследвания.

Факторният модел при конфирматорния факторен анализ на база на клъстърното решение за айтемите от йерархичния клъстърен анализ съдържа 47 свободни параметъра от максимално възможни 253 параметъра във факторния модел (броят на максимално възможните параметри се изчислява по формулата: брой променливи – в случая 22, умножен по броя променливи плюс едно, а тяхното

произведение се разделя на две), т. е. броят на разпознатите параметри във факторния модел (206) е по-голям от броя на свободните параметри (47), което означава идентифицируем, добър факторен модел (“UCLA Statistical Consulting”, 2020).

Индексът Kaiser-Meyer-Olkin Measure (KMO) of Sampling Adequacy е на стойност 0,961, над 0,5, което означава, че данните са подходящи за прилагане на конфирматорен факторен анализ, това е добър факторен модел, щом този индекс е над 0,8 (Ким, Д. и Мьюллер, Ч., 1989). Мярката за извадковата адекватност (sampling adequacy) на всеки айтем варира от 0,938 до 0,979, като е над минималната допустима стойност 0,50, за бъдат извлечени различаващи се помежду си и надеждни фактори (Yong & Pearce, 2013).

Равнището на значимост на Bartlett’s Test of Sphericity е < 0,001, което означава, че взаимоотношенията между променливите следват определен модел (Yong & Pearce, 2013), че променливите са свързани помежду си и е подходящо да се приложи факторен анализ, че има смисъл да се интерпретират резултатите от факторния анализ (IBM SPSS Statistics, 2021).

Средната извлечена дисперсия за фактор (AVE) означава каква част от дисперсията на айтемите, които се

отнасят до този фактор, може да бъде обяснена от фактора и се препоръчва поне 50% от дисперсията на айтемите във фактора да се обяснява от извлечения фактор (Analysis INN, 2020). Първият извлечен фактор обяснява 64% от дисперсията на айтемите в него (AVE = 0,640). Вторият извлечен фактор обяснява 57% от дисперсията на айтемите в него (AVE = 0,570). Третият извлечен фактор обяснява 68,5% от дисперсията на айтемите в него (AVE = 0,685).

Получените стойности на съотношението между хетерогенност и хомогенност (Heterotrait-monotrait ratio) на сходството между факторите са под 0,90 (виж *Таблица 19*), което означава, че липсват проблеми с дискриминантната валидност на методиката, т.е. постигната е дискриминантна валидност.

Таблица 19. Стойности на съотношението между хетерогенност и хомогенност (Heterotrait-monotrait ratio) за всяка двойка фактори при конфирматорния факторен анализ на модела, извлечен чрез клъстъризация на айтемите

	Фактор 1	Фактор 2
Фактор 2	0,872	-
Фактор 3	0,832	0,886

Таблица 20. Пропорция от всеки айтем от въпросника за съдържание на супервизията, обяснена от останалите айтеми във въпросника и извлечените фактори по клъстъризацията на айтемите при йерархичния клъстърен анализ

Айтеми	**R^2**
Вашите силни и слаби страни	0,700
Вашето представяне в работата	0,674
Как оценявате Вашето назначаване	0,467
Структурата на сесията за супервизия	0,632
Ваши ценности, вярвания и културни практики	0,657
Ваши успехи и провали	0,727
Ваши обучители	0,378
Вашето професионално развитие	0,739
Вашето желание за работа на длъжността, която заемате	0,703
Помощ за разговори на неудобни теми	0,610
Ваши работни задачи	0,596
Административни въпроси	0,510
Вашето обучение и потребности от обучение	0,722
Духовни и религиозни теми	0,247
Вашите практически умения	0,778
Свързване на теорията с практиката в работата	0,751
Социални проблеми	0,674
Етика в работата	0,684
Работа по отделни случаи	0,561
Екипна работа	0,667
Лидерство	0,613
Личностно развитие	0,764

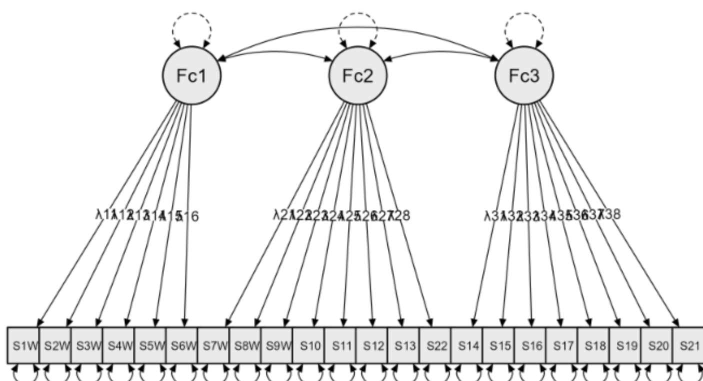
Само за три айтема от въпросника за съдържанието на супервизията пропорцията от дисперсията на айтема, обяснена от факторния модел, е по-малко от 50% (виж Таблица *20*). R^2 е пропорция от дисперсията на айтем, обяснена от всички предиктори на този айтем, като в случая на конфирматорния факторен анализ предикторите на айтемите са общият фактор и другите айтеми, с които е свързан конкретния айтем във факторния модел (Jorgensen, 2016; Kenton, 2020).

Потвърждава се факторното решение от клъстъризацията на айтемите при йерархичния клъстърен анализ – виж Фигура *4*, както и Таблица *21*, която показва, че всички айтеми имат високи тегла по факторите, по които се отнасят.

Таблица 21. Тегла на айтемите от въпросника за съдържание на супервизията по факторите при конфирматорния факторен анализ за потвърждение на факторния модел на база на клъстъризацията на айтемите при йерархичния клъстърен анализ

Фактор	Номера на айтеми	Факторни тегла
Фактор 1 Учене на супервизирани (алфа на Кронбах = 0,913; омега на Макдоналд = 0,915)	1	1,025
	2	0,994
	3	0,878
	4	0,988
	5	1,029
	6	1,033
Фактор 2 Превръщане в социален работник (алфа на Кронбах = 0,909; омега на Макдоналд = 0,905)	7	0,707
	8	0,994
	9	1,023
	10	0,926
	11	0,923
	12	0,871
	13	1,051
	22	0,561
Фактор 3 Теория и практика на социалната работа (алфа на Кронбах = 0,946; омега на Макдоналд = 0,944)	14	1,010
	15	1,018
	16	0,973
	17	0,956
	18	0,900
	19	0,948
	20	0,969
	21	1,080

Модификационни индекси представят ковариацията между всяка двойка айтъми като стойност над 15 означава айтъми, които се припокриват (Awang, n.d.). Модификационният индекс на ковариацията между айтеми с номера 18 (Работа по отделни случаи) и 19 (Екипна работа) е 22,655, което означава, че се припокрива такава обсъждана тематика по време на супервизия, още повече, че тези два айтема попадат в третия фактор Теория и практика на социалната работа. Модификационният индекс на ковариацията между айтеми с номера 7 (Ваши обучители) и 22 (Духовни и религиозни теми) е 22,655, което означава, че се припокрива такава обсъждана тематика по време на супервизия, още повече, че тези два айтема попадат във втория фактор Превръщане в социален работник. Модификационният индекс на ковариацията между айтеми с номера 11 (Ваши работни задачи) и 18 (Работа по отделни случаи) е 15,108, което означава, че се припокрива такава обсъждана тематика по време на супервизия, като двата айтема попадат в различни фактори – айтем 11 е част от втория фактор Превръщане в социален работник, а айтем 18 е част от третия фактор Теория и практика на социалната работа.



Фигура 4. Конфирматорен факторен модел на честотата на обсъждана разнообразна тематика по време на супервизия за потвърждение на групираните айтеми в клъстъри

Забележка: Fc1 означава първи фактор (Учене на супервизирани); Fc2 – втори фактор (Превръщане в социален работник); Fc3 – трети фактор (Теория и практика на социалната работа); s и цифра означава номер на айтем от въпросника за обсъждана тематика по време на супервизия. Теглата на айтъмите по фактора са изобразени върху линиите, свързващи всеки айтъм с фактора, към който се отнася. Дисперсиите на остатъчната част от променливите, необяснени от факторния анализ, са изобразени под съкращенията, използвани за наименования на айтъмите.

В субскала Учене на супервизирани се включват айтеми с номера 1, 2, 3, 4, 5, 6, всички те с право точкуване. Средноаритметичният бал по субскалата Учене на супервизирани е 17,373, а стандартното отклонение е 6,216. Коефициентът на асиметрия на разпределението на баловете по субскалата Учене на супервизирани е 0,300, а

коефициентът на ексцес е -0,580, така че може да се приеме, че разпределението на баловете доближава нормалното. Алфа на Кронбах е 0,913, омега на Макдоналд = 0,915.

В субскала Превръщане в социален работник се включват айтеми с номера 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 22, всички те с право точкуване. Средноаритметичният бал по субскалата Превръщане в социален работник е 19,416, а стандартното отклонение е 6,799. Коефициентът на асиметрия на разпределението на баловете по субскалата Превръщане в социален работник е 0,451, а коефициентът на ексцес е -0,299, така че може да се приеме, че разпределението на баловете доближава нормалното. Алфа на Кронбах е 0,909, омега на Макдоналд = 0,905.

В субскала Теория и практика на социалната работа се включват айтеми с номера 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, всички те с право точкуване. Средноаритметичният бал по субскалата Теория и практика на социалната работа е 27,424, а стандартното отклонение е 8,652. Коефициентът на асиметрия на разпределението на баловете по субскалата Теория и практика на социалната работа е 0,020, а коефициентът на ексцес е -0,550, така че може да се приеме, че разпределението на баловете доближава нормалното. Алфа на Кронбах е 0,946, омега на Макдоналд = 0,944.

Резултати относно групиране чрез клъстърен анализ на изследваните участници в супервизия относно честотата на обсъждане на различна тематика по време на супервизията

Двустъпков клъстърен анализ установява, че съдържанието на супервизията разграничава супервизираните, които са отговаряли внимателно, на два клъстъра по 22-те променливи от въпросника. Индексът Silhouette measure of cohesion and separation, който индикира колко сходни са данните във всеки клъстър и колко се различават клъстърите един от друг (Aryadoust, 2020; Galak, 2020), е на стойност 0,5, което означава приемливи резултати от клъстърен анализ. Байезиевият критерий BIC определя, че заслужава да се интерпретират два клъстъра, като в първия клъстър попадат 28% от изследваните, които отговарят внимателно на въпросника (N = 168), във втория клъстър попадат 71,8% от изследваните които отговарят внимателно на въпросника (N = 430). Също така е установена една екстремна стойност (outlier) на отговорите на едно изследвано лице (0,2%), която не е разпределена към нито един от двата клъстъра.

Съотношението между размерите на най-големия извлечен клъстър към най-малкия извлечен клъстър е 2,56, което е по-малко от максималната допустима стойност за това съотношение 3 (Aryadoust, 2020).

Важността/значимостта (importance) на всеки айтем от въпросника по извлечените клъстъри варира от 0,33 (за обсъждане на духовни и религиозни теми) до 1 (обсъждане на обучение и потребности от обучение) – виж Таблица *22*, като по-високата стойност показва по-голяма значимост на айтема за извлечените клъстъри (Aryadoust, 2020; Galak, 2020). Тези данни разкриват значението на потребностите от обучение за обсъжданото съдържание по време на супервизия.

Таблица 22. Значимост на айтемите от въпросника за съдържание на супервизията като предиктори на извлечените клъстъри

Колко често по време на супервизия обсъждахте	Обща значимост/важност (Importance) на предикторите на извлечените два клъстъра, които групират изследваните лица
Духовни и религиозни теми	0,3282
Ваши обучители	0,4613
Как оценявате Вашето назначаване	0,5384
Работа по отделни случаи	0,5536
Административни въпроси	0,5946
Лидерство	0,6387
Структурата на сесията за супервизия	0,6709
Ваши работни задачи	0,6982
Екипна работа	0,7443
Вашето представяне в работата	0,7555
Помощ за разговори на неудобни теми	0,7683
Ваши ценности, вярвания и културни практики	0,8054
Социални проблеми	0,8390
Личностно развитие	0,8470
Свързване на теорията с практиката в работата	0,8639
Етика в работата	0,8682
Вашите силни и слаби страни	0,8875
Вашето професионално развитие	0,9213
Вашето желание за работа на длъжността, която заемате	0,9445

Колко често по време на супервизия обсъждахте	Обща значимост/важност (Importance) на предикторите на извлечените два клъстъра, които групират изследваните лица
Ваши успехи и провали	0,9696
Вашите практически умения	0,9845
Вашето обучение и потребности от обучение	1

Първият извлечен клъстър включва тези изследвани, които по-често обсъждат всички 22 съдържателни области, покривани от айтемите във въпросника за съдържание на супервизията, тъй като средноаритметичните стойности по айтемите за този клъстър са по-високи от общата средна стойност на всички изследвани лица за съответния айтем (виж Таблица *23*). Вторият извлечен клъстър съответно включва изследваните, които по-рядко обсъждат всяка от съдържателните области на супервизията, тъй като средноаритметичните стойности по айтемите за този клъстър са по-ниски от общата средна стойност на всички изследвани лица за съответния айтем (виж Таблица *23*).

Таблица 23. Профили на изследваните с въпросника за съдържание на супервизията по двата клъстъра

Обсъждана тематика по време на супервизия	Статистики за центроидите	Клъстъри		Екстрем на стойност (Outlier)	Комбинирано общо за извадката
		1 Обсъждащи повече теми при супервизия	2 Обсъждащи малко теми при супервизия		
Вашите силни и слаби страни	Средно аритметична	4,190	2,421	1,000	2,915
	Стандартно отклонение	0,9021	0,9247		1,2163
Вашето представяне в работата	Средно аритметична	4,339	2,672	1,000	3,137
	Стандартно отклонение	0,7879	1,0205		1,2205
Как оценявате Вашето назначаване	Средно аритметична	3,583	2,047	1,000	2,476
	Стандартно отклонение	1,3466	0,9765		1,2928

Обсъждана тематика по време на супервизия	Статистики за центроидите	Клъстъри		Екстрема стойност (Outlier)	Комбинирано общо за извадката
		1 Обсъждащи повече теми при супервизия	2 Обсъждащи малко теми при супервизия		
Структурата на сесията за супервизия	Средно аритметична	4,131	2,521	5,000	2,977
	Стандартно отклонение	0,9513	1,0188		1,2361
Ваши ценности, вярвания и културни практики	Средно аритметична	4,155	2,360	1,000	2,861
	Стандартно отклонение	0,9540	1,0071		1,2798
Ваши успехи и провали	Средно аритметична	4,387	2,556	1,000	3,067
	Стандартно отклонение	0,7253	0,9537		1,2181
Ваши обучители	Средно аритметична	3,024	1,747	1,000	2,104

Обсъждана тематика по време на супервизия	Статистики за центроидите	Клъстъри		Екстремна стойност (Outlier)	Комбинирано общо за извадката
		1 Обсъждащи повече теми при супервизия	2 Обсъждащи малко теми при супервизия		
	Стандартно отклонение	1,4098	0,7776		1,1491
Вашето професионално развитие	Средно аритметична	4,048	2,351	5,000	2,831
	Стандартно отклонение	0,8673	0,8555		1,1508
Вашето желание за работа на длъжността, която заемате	Средно аритметична	4,149	2,360	5,000	2,866
	Стандартно отклонение	0,9263	0,8759		1,2015
Помощ за разговори на неудобни теми	Средно аритметична	3,696	2,065	1,000	2,521
	Стандартно	1,1465	0,8309		1,1848

Обсъждана тематика по време на супервизия	Статистики за центроидите	Клъстри		Екстремна стойност (Outlier)	Комбинирано общо за извадката
		1 Обсъждащи повече теми при супервизия	2 Обсъждащи малко теми при супервизия		
	отклонение				
Ваши работни задачи	Средно аритметична	4,268	2,698	5,000	3,142
	Стандартно отклонение	0,8650	0,9832		1,1859
Административни въпроси	Средно аритметична	3,952	2,428	5,000	2,860
	Стандартно отклонение	1,0823	0,9956		1,2310
Вашето обучение и потребности от обучение	Средно аритметична	4,357	2,472	5,000	3,005
	Стандартно отклонение	0,8063	0,9376		1,2397

Обсъждана тематика по време на супервизия	Статистики за центроидите	Клъстъри		Екстремна стойност (Outlier)	Комбинирано общо за извадката
		1 Обсъждащи повече теми при супервизия	2 Обсъждащи малко теми при супервизия		
Вашите практически умения	Средно аритметична	4,238	2,521	5,000	3,007
	Стандартно отклонение	0,7910	0,8464		1,1362
Свързване на теорията с практиката в работата	Средно аритметична	4,310	2,633	5,000	3,107
	Стандартно отклонение	0,7735	0,9261		1,1647
Социални проблеми	Средно аритметична	4,417	2,726	5,000	3,204
	Стандартно отклонение	0,7456	0,9676		1,1874
Етика в работата	Средно аритметична	4,363	2,700	5,000	3,170

Обсъждана тематика по време на супервизия	Статистики за центроидите	Клъстъри		Екстрем на стойност (Outlier)	Комбинирано общо за извадката
		1 Обсъждащи повече теми при супервизия	2 Обсъждащи малко теми при супервизия		
	Стандартно отклонение	0,7457	0,9215		1,1527
Работа по отделни случаи	Средно аритметична	4,554	3,105	5,000	3,514
	Стандартно отклонение	0,6544	1,1222		1,2045
Екипна работа	Средно аритметична	4,649	3,112	5,000	3,546
	Стандартно отклонение	0,5264	1,0019		1,1307
Лидерство	Средно аритметична	3,994	2,435	1,000	2,870
	Стандартно	0,9757	1,0078		1,2212

Обсъждана тематика по време на супервизия	Статистики за центроидите	Клъстъри		Екстремна стойност (Outlier)	Комбинирано общо за извадката
		1 Обсъждащи повече теми при супервизия	2 Обсъждащи малко теми при супервизия		
	отклонение				
Личностно развитие	Средно аритметична	4,363	2,609	5,000	3,105
	Стандартно отклонение	0,7536	1,0016		1,2270
Духовни и религиозни теми	Средно аритметична	2,738	1,674	1,000	1,972
	Стандартно отклонение	1,4404	0,7821		1,1173

Изследваните в първия клъстър (N=168; M_1 = 89,905; SD_1 = 10,683) значимо по-често от изследваните във втория клъстър (N=430; M_2 = 54,212; SD_2 = 12,700) обсъждат разнообразие от теми по време на супервизия (F_{Levene} = 5,300;

$p_{Levene} = 0,022$; $t_{(359,663)} = 34,760$; $p < 0,001$). Изследваните в първия клъстър (N=168) значимо по-често от изследваните във втория клъстър (N=430) обсъждат чувствителна тематика по време на супервизия ($M_1 = 9,458$; $SD_1 = 3,038$; $M_2 = 5,486$; $SD_2 = 1,780$; $F_{Levene} = 85,709$; $p_{Levene} < 0,001$; $t_{(213,302)} = 15,912$; $p < 0,001$), обсъждат теория и практика в работата по време на супервизия ($M_1 = 47,464$; $SD_1 = 5,303$; $M_2 = 29,437$; $SD_2 = 7,681$; $F_{Levene} = 15,535$; $p_{Levene} < 0,001$; $t_{(438,350)} = 32,665$; $p < 0,001$) и обсъждат своето представяне в работата по време на супервизия ($M_1 = 32,892$; $SD_1 = 4,908$; $M_2 = 19,288$; $SD_2 = 5,312$; $t_{(596)} = 28,932$; $p < 0,001$).

Няма статистически значими различия по пол между изследваните участници в супервизия, разпределени в двата клъстъра ($\chi^2_{(N = 595, df = 1)} = 3,483$; $p = 0,062$), нито по брой работещи в организацията ($\chi^2_{(N = 598, df = 1)} = 0,026$; $p = 0,871$), нито по тип организация – държавна, общинска, неправителствена, частна фирма или фондация ($\chi^2_{(N = 598, df = 4)} = 7,054$; $p = 0,133$), нито по това дали последната супервизия е провеждана от вътрешен или външен за организацията човек ($\chi^2_{(N = 598, df = 1)} = 0,729$; $p = 0,393$), нито по възраст ($F_{Levene} = 5,802$; $p_{Levene} = 0,016$; $t_{(274,888)} = 1,200$; $p = 0,231$) или трудов стаж ($F_{Levene} = 7,114$; $p_{Levene} = 0,008$; $t_{(270,885)} = 0,143$; $p = 0,886$) на изследваните участници в супервизия.

Таблица 24. Различия между изследваните със средно и с висше образование по честотата на обсъжданата тематика по време на супервизия

Клъстъри	Статистики	групирано образование	
		средно образование	висше образование
1 Обсъждащи повече теми по време на супервизия	Наблюдавани честоти	27	141
	Очаквани честоти	19,9	148,1
	% обсъждащи повече теми по време на супервизия	16,1%	83,9%
2 Обсъждащи малко теми по време на супервизия	Наблюдавани честоти	44	386
	Очаквани честоти	51,1	378,9
	% обсъждащи по-малко теми по време на супервизия	10,2%	89,8%

Изследваните със средно образование обсъждат значимо повече теми по време на супервизия от очакваното, докато изследваните с висше образование обсъждат значимо по-малко теми по време на супервизия от очакваното ($\chi^2_{(N = 598,\ df = 1)} = 3{,}936$; $p = 0{,}047$; Cramer's V = 0,081, т.е., малък размер на ефекта; виж Таблица *24*). Темите, които изследваните със средно образование обсъждат значимо по-

често от висшистите по време на супервизия, се отнасят до оценяване на своето назначаване (Mann-Whitney U = 25 173; Standardized test statistic = -2,913; p = 0,004), обучители (Mann-Whitney U = 25 951; Standardized test statistic = -2,560; p = 0,010), професионално развитие (Mann-Whitney U = 26 324,5; Standardized test statistic = -2,320; p = 0,020), желание за работа на заеманата длъжност (Mann-Whitney U = 24 536; Standardized test statistic = -3,251; p = 0,001), помощ за разговори на неудобни теми (Mann-Whitney U = 25 322,5; Standardized test statistic = -2,860; p = 0,004), работни задачи (Mann-Whitney U = 26 702,5; Standardized test statistic = -2,119; p = 0,034), обучение и потребности от обучение (Mann-Whitney U = 26 845,5; Standardized test statistic = -2,038; p = 0,042), етика в работата (Mann-Whitney U = 26 575,5; Standardized test statistic = -2,187; p = 0,029), духовни и религиозни теми (Mann-Whitney U = 26 133; Standardized test statistic = -2,487; p = 0,013).

Таблица 25. Различия по трудов статус относно честотата на обсъжданата тематика по време на супервизия

Клъстъри	Статистики	Трудов статус		
		Работещ на пълно работно време (минимум 40 часа седмично)	Работещ на непълно работно време	ръководител
1 Обсъждащи повече теми по време на супервизия	Наблюдавани честоти	82	19	67
	Очаквани честоти	101,7	11,8	54,5
	% обсъждащи повече теми по време на супервизия	48,8%	11,3%	39,9%
2 Обсъждащи малко теми по време на супервизия	Наблюдавани честоти	280	23	127
	Очаквани честоти	260,3	30,2	139,5
	% обсъждащи по-малко теми по време на супервизия	65,1%	5,3%	29,5%

Изследваните ръководители и работещите на непълно работно време обсъждат значимо повече теми по време на супервизия от очакваното, докато изследваните на пълно работно време обсъждат значимо по-малко теми по време на супервизия от очакваното ($\chi^2_{(N = 598,\ df = 2)} = 15,403$; $p < 0,001$;

Cramer's V = 0,160, т.е., малък размер на ефекта; виж Таблица *25*).

Ръководителите значимо по-често обсъждат по време на супервизията теми, свързани със своите силни и слаби страни (Kruskall-Wallis test = 7,889; df = 2; p = 0,019; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -2,661, p = 0,023), ценности, вярвания и културни практики (Kruskall-Wallis test = 21,129; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -4,423, p < 0,001), своите успехи и провали (Kruskall-Wallis test = 14,524; df = 2; p = 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -3,646, p = 0,001), административни въпроси (Kruskall-Wallis test = 11,855; df = 2; p = 0,003; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -3,429, p = 0,002), свързване на теорията с практиката в работата (Kruskall-Wallis test = 6,921; df = 2; p = 0,031; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -2,629, p = 0,026), социални проблеми (Kruskall-Wallis test = 8,481; df = 2; p = 0,014; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -2,905, p = 0,011), етика в работата (Kruskall-Wallis test = 12,439; df = 2; p = 0,002; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -3,361, p = 0,002), екипна работа (Kruskall-Wallis test = 9,837; df = 2; p = 0,007; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -3,012, p = 0,008),

лидерство (Kruskall-Wallis test = 39,581; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -6,274, p < 0,001), личностно развитие (Kruskall-Wallis test = 13,225; df = 2; p = 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -3,636, p = 0,001), духовни и религиозни теми (Kruskall-Wallis test = 8,913; df = 2; p = 0,012; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -2,652, p = 0,024), в сравнение с работещите на пълно работно време. Тези теми, които по-често обсъждат ръководителите по време на супервизия, са свързани с функциите, които изпълняват ръководителите – да планират, контролират, организират и оценяват (Krastev & Yordanova, 2013).

Работещите на непълно работно време значимо по-често обсъждат по време на супервизията теми, свързани със своето представяне в работата (Kruskall-Wallis test = 9,317; df = 2; p = 0,009; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -2,502, p = 0,037), оценяване на своето назначаване (Kruskall-Wallis test = 10,235; df = 2; p = 0,006; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -3,158, p = 0,005), обучители (Kruskall-Wallis test = 11,352; df = 2; p = 0,003; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -2,918, p = 0,011), в сравнение с работещите на пълно работно време.

Работещите на непълно работно време значимо по-често обсъждат по време на супервизията теми, свързани с оценяване на своето назначаване (Kruskall-Wallis test = 10,235; df = 2; p = 0,006; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = 2,982, p = 0,009), в сравнение с ръководителите.

Таблица 26. Различия по форма на супервизия относно честотата на обсъжданата тематика по време на супервизия

Клъстъри	Статистики	Под каква форма протече последната супервизия, в която участвахте?		
		индивидуална супервизия	групова супервизия	съчетани индивидуална и групова супервизия
1 Обсъждащи повече теми по време на супервизия	Наблюдавани честоти	71	75	22
	Очаквани честоти	59,0	94,7	14,3
	% обсъждащи повече теми по време на супервизия	42,3%	44,6%	13,1%
2 Обсъждащи малко теми по време на супервизия	Наблюдавани честоти	139	262	29
	Очаквани честоти	151,0	242,3	36,7
	% обсъждащи по-малко теми по време на супервизия	32,3%	60,9%	6,7%

Участвалите последно в индивидуална супервизия, както и в съчетана индивидуална и групова супервизия, съобщават, че са обсъждали значимо повече теми от очакваното, докато участвалите последно в групова супервизия са обсъждали значимо по-малко теми от очакваното ($\chi^2_{(N = 598, df = 2)} = 14,796$; $p = 0,001$; Cramer's V = 0,157, т.е., малък размер на ефекта; виж Таблица *26*Таблица *25*).

Участвалите последно в индивидуална супервизия значимо по-често обсъждат по време на супервизията теми относно своите силни и слаби страни (Kruskall-Wallis test = 17,604; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = 3,635, p = 0,001), своето представяне в работата (Kruskall-Wallis test = 40,036; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = 5,074, p < 0,001), ценности, вярвания и културни практики (Kruskall-Wallis test = 16,188; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = 2,882, p = 0,002), свои успехи и провали (Kruskall-Wallis test = 33,954; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = 5,038, p < 0,001), професионално развитие (Kruskall-Wallis test = 9,292; df = 2; p = 0,010; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = 2,446, p = 0,043), своето желание за работа на

заеманата длъжност (Kruskall-Wallis test = 19,502; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = 3,940, p < 0,001), работни задачи (Kruskall-Wallis test = 11,321; df = 2; p = 0,003; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = 2,907, p = 0,011), обучение и потребности от обучение (Kruskall-Wallis test = 13,844; df = 2; p = 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = 2,717, p = 0,020), практически умения (Kruskall-Wallis test = 18,337; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = 3,606, p = 0,001), свързване на теорията с практиката в работата (Kruskall-Wallis test = 13,026; df = 2; p = 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = 3,103, p = 0,006), екипна работа (Kruskall-Wallis test = 13,188; df = 2; p = 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = 2,717, p = 0,020), лидерство (Kruskall-Wallis test = 11,045; df = 2; p = 0,004; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = 3,032, p = 0,007), личностно развитие (Kruskall-Wallis test = 16,050; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = 3,025, p = 0,007), в сравнение с участвалите последно в групова супервизия.

Участвалите последно в съчетана индивидуална и групова супервизия значимо по-често обсъждат по време на супервизията теми относно своите силни и слаби страни

(Kruskall-Wallis test = 17,604; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -2,818, p = 0,014), своето представяне в работата (Kruskall-Wallis test = 40,036; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -4,771, p < 0,001), структурата на сесията за супервизия (Kruskall-Wallis test = 13,863; df = 2; p = 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -3,651, p = 0,001), ценности, вярвания и културни практики (Kruskall-Wallis test = 16,188; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -3,355, p = 0,002), свои успехи и провали (Kruskall-Wallis test = 33,954; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -3,930, p < 0,001), своето желание за работа на заеманата длъжност (Kruskall-Wallis test = 19,502; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -2,786, p = 0,016), помощ за разговори на неудобни теми (Kruskall-Wallis test = 9,220; df = 2; p = 0,010; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -2,766, p = 0,017), обучение и потребности от обучение (Kruskall-Wallis test = 13,844; df = 2; p = 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -3,060, p = 0,007), практически умения (Kruskall-Wallis test = 18,337; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -3,022, p = 0,008), свързване на теорията с

практиката в работата (Kruskall-Wallis test = 13,026; df = 2; p = 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -2,459, p = 0,042), социални проблеми (Kruskall-Wallis test = 8,514; df = 2; p = 0,014; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -2,663, p = 0,023), работа по отделни случаи (Kruskall-Wallis test = 8,292; df = 2; p = 0,016; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -2,725, p = 0,019), екипна работа (Kruskall-Wallis test = 13,188; df = 2; p = 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -2,931, p = 0,010), личностно развитие (Kruskall-Wallis test = 16,050; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -3,209, p = 0,004), в сравнение с участвалите последно само в групова супервизия.

Участвалите последно в съчетана индивидуална и групова супервизия значимо по-често обсъждат по време на супервизията теми относно структурата на сесията за супервизия (Kruskall-Wallis test = 13,863; df = 2; p = 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -2,691, p = 0,021), в сравнение с участвалите последно само в индивидуална супервизия.

Таблица 27. Различия между участвалите по-често или по-рядко в супервизия относно честотата на обсъжданата тематика по време на супервизия

Клъстъри	Статистики	Колко често участвате в супервизия като супервизиран? групи		
		по-рядко от веднъж годишно	минимум веднъж годишно	минимум веднъж месечно
1 Обсъждащи повече теми по време на супервизия	Наблюдавани честоти	19	131	18
	Очаквани честоти	28,7	119,4	19,9
	% обсъждащи повече теми по време на супервизия	11,3%	78,0%	10,7%
2 Обсъждащи малко теми по време на супервизия	Наблюдавани честоти	83	294	53
	Очаквани честоти	73,3	305,6	51,1
	% обсъждащи по-малко теми по време на супервизия	19,3%	68,4%	12,3%

Изследваните, които участват в супервизия минимум веднъж годишно обсъждат повече теми по време на супервизия от очакваното, докато изследваните, които участват в супервизия по-рядко от веднъж годишно обсъждат по-малко теми по време на супервизия от очакваното (χ^2 (N =

$_{598,\ df\ =\ 2)}$ = 6,357; p = 0,042; Cramer’s V = 0,103, т.е., малък размер на ефекта; виж Таблица *27*Таблица *25*).

Изследваните, които участват в супервизия минимум веднъж годишно, значимо по-често обсъждат своите силни и слаби страни (Kruskall-Wallis test = 22,013; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -4,596, p < 0,001), своето представяне в работата (Kruskall-Wallis test = 14,040; df = 2; p = 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -3,724, p = 0,001), структурата на сесията за супервизия (Kruskall-Wallis test = 21,216; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -4,537, p < 0,001), ценности, вярвания и културни практики (Kruskall-Wallis test = 15,973; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -3,868, p < 0,001), свои успехи и провали (Kruskall-Wallis test = 20,658; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -4,477, p < 0,001), своето професионално развитие (Kruskall-Wallis test = 16,958; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -3,371, p = 0,002), своето желание за работа на заеманата длъжност (Kruskall-Wallis test = 23,213; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -3,752, p = 0,001), помощ за разговори на неудобни теми (Kruskall-Wallis test = 9,697; df = 2; p = 0,008; за сравнения по

двойки Standardized Test Statistic = -3,047, p = 0,007), работни задачи (Kruskall-Wallis test = 28,680; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -5,194, p < 0,001), административни въпроси (Kruskall-Wallis test = 18,330; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -4,145, p < 0,001), своето обучение и потребности от обучение (Kruskall-Wallis test = 12,142; df = 2; p = 0,002; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -3,062, p = 0,007), своите практически умения (Kruskall-Wallis test = 25,137; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -4,892, p < 0,001), свързване на теорията с практиката в работата (Kruskall-Wallis test = 29,608; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -5,368, p < 0,001), социални проблеми (Kruskall-Wallis test = 28,715; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -5,351, p < 0,001), етика в работата (Kruskall-Wallis test = 26,430; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -5,132, p < 0,001), работа по отделни случаи (Kruskall-Wallis test = 48,241; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -6,400, p < 0,001), екипна работа (Kruskall-Wallis test = 45,237; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -6,703, p < 0,001), лидерство

(Kruskall-Wallis test = 21,885; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -4,582, p < 0,001), личностно развитие (Kruskall-Wallis test = 26,536; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -4,924, p < 0,001), в сравнение с участвалите в супервизия порядко от веднъж годишно.

Изследваните, които участват в супервизия минимум веднъж годишно, значимо по-често обсъждат своето професионално развитие (Kruskall-Wallis test = 16,958; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = 2,878, p = 0,012), своето желание за работа на заеманата длъжност (Kruskall-Wallis test = 23,213; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = 3,588, p = 0,001), в сравнение с участвалите в супервизия минимум веднъж месечно.

Изследваните, които участват в супервизия минимум веднъж месечно, значимо по-често обсъждат работни задачи (Kruskall-Wallis test = 28,680; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -4,024, p < 0,001), социални проблеми (Kruskall-Wallis test = 28,715; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -2,807, p = 0,015), етика в работата (Kruskall-Wallis test = 26,430; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized

Test Statistic = -3,168, p = 0,005), работа по отделни случаи (Kruskall-Wallis test = 48,241; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -5,856, p < 0,001), екипна работа (Kruskall-Wallis test = 45,237; df = 2; p < 0,001; за сравнения по двойки Standardized Test Statistic = -4,263, p < 0,001), в сравнение с участвалите в супервизия по-рядко от веднъж годишно.

Резултати относно конструктната валидност на въпросника относно съдържание на супервизията

Всички скали от въпросника за съдържание на супервизията, както и общия му бал, корелират с обсъждането на очаквания и потребности на супервизираните (виж Таблица *28*), което доказва конструктната му валидност – обсъждането на повече теми по време на супервизия в по-голяма степен съответства на по-честото обсъждане със супервизора на очакванията и потребностите на супервизираните.

Таблица 28. Коефициент на корелация на Спирмън между обсъждането на очаквания и потребности на супервизираните със супервизора и обсъждане на различна съдържателна тематика по време на супервизия

	Обсъдихте ли Вашите очаквания и потребности със супервизора?
Обсъждане на разнообразно съдържание по време на супервизия	$0{,}415^{**}$
Обсъждане на чувствителна тематика по време на супервизията	$0{,}271^{**}$
Обсъждане на теория и практика в работата	$0{,}407^{**}$
Обсъждане на своето представяне в работата	$0{,}388^{**}$
Учене на супервизирани	$0{,}387^{**}$
Превръщане в социален работник	$0{,}356^{**}$
Теория и практика на социалната работа	$0{,}400^{**}$

Забележка: N = 754; ** $p < 0{,}001$ за всички корелационни коефициенти

Обсъждането на теория и практика в работата корелира с обсъждане на своето представяне в работата ($r_{(752)} = 0{,}820$; $p < 0{,}001$) и с обсъждане на чувствителна тематика по време на супервизията ($r_{(752)} = 0{,}673$; $p < 0{,}001$). Обсъждането на своето представяне в работата корелира също така с обсъждане на чувствителна тематика по време на супервизията ($r_{(752)} = 0{,}706$; $p < 0{,}001$). Различните тематични съдържания на супервизията са взаимосвързани.

Участието в по-продължителна супервизия (повече от един ден) е свързано с обсъждане на повече теми по време на супервизия (Spearman’s rho = 0,160; $p < 0,001$), включително на повече теми, свързани с учене (Spearman’s rho = 0,158; $p < 0,001$), превръщане в социален работник (Spearman’s rho = 0,171; $p < 0,001$), чувствителна тематика (Spearman’s rho = 0,176; $p < 0,001$), представяне в работата (Spearman’s rho = 0,178; $p < 0,001$), теория и практика в работата (Spearman’s rho = 0,118; $p = 0,001$), включително теория и практика на социалната работа (Spearman’s rho = 0,118; $p = 0,001$).

Част II. Въпросник за преживявания по време на супервизия – психометрични характеристики и приложение в социалната сфера

Резултати относно психометрични характеристики на айтемите от въпросника за преживявания по време на супервизия

За всички айтеми, изразяващи отрицателни емоционални състояния, коефициентите на ексцес са над +2 (виж *Таблица 29*), което означава много разнородни отговори. За някои айтеми, изразяващи негативни преживявания (възпрепятстван, виновен отчаян), коефициентите на асиметрия са малко над +2 (виж *Таблица 29*), което показва, че преобладават отговори, че такива състояния рядко се срещат по време на супервизия (виж Таблица *32*).

За айтемите, изразяващи положителни емоционални състояния по време на супервизия, коефициентите на асиметрия и ексцес са в диапазона от – 2 до +2 (виж *Таблица 29*), което означава оптимална трудност на тези айтеми.

Таблица 29. Коефициенти на асиметрия и ексцес от въпросника за негативни и позитивни преживявания по време на супервизия

Айтеми: Колко често се чувствате … по време на супервизия	Асиметрия	Ексцес
ядосан/а	1,703	2,400
раздразнен/а	1,772	2,986
разтревожен/а	1,761	2,927
разочарован/а	1,627	2,186
възпрепятстван/а	2,005	4,267
обезкуражен/а	1,804	3,194
объркан/а	1,573	2,317
виновен/а	2,403	6,623
отчаян/а	2,336	6,156
подкрепян от супервизора	-0,874	-0,286
уверен	-0,849	0,033
удовлетворен	-0,856	-0,099
обучаван	-0,630	-0,598

В класическата теория на теста трудността на айтеми от личностни въпросници се установява с коефициентите на асиметрия и ексцес. За получаване на допълнителна информация относно параметри на айтемите от въпросника за преживявания по време на супервизия, изразяващи негативни преживявания, е използвана и теорията за айтемния отговор.

При прилагането на теорията за айтъмния отговор при политомни айтеми (т.е. айтъми с повече от два възможни

отговора) има основни допускания за еднодименсионалност (всички айтеми измерват една и съща латентна черта, и по резултата си по нея изследваните могат да бъдат подредени по линеен континуум, което може да се установи чрез анализ по метода на главните компоненти и конфирматорен факторен анализ) и локална независимост (отговорът на изследван по един айтем не повлиява отговора му по друг айтем от теста, което означава коефициент на корелация не по-голям от 0,7 между частите от айтемите, необяснени от латентния фактор, в който са включени тези айтеми), докато при дихотомните айтеми има само допускане за инвариантност на измерването (айтемите са едни и същи за всички изследвани с теста) (Gyamfi & Acquaye, 2023).

Генерализираният модел на частичен кредит (generalized partial credit model - GPCM) е модел от теорията за айтемния отговор, подходящ при политомни айтеми, чиито отговори са на ординално или по-високо равнище на измерване, който включва параметрите трудност на айтемите и дискриминативна мощност на айтемите, като позволява да бъдат разпознати варианти на отговор на айтем, които могат да се дублират, т.е. кривите на някои отговори на айтем могат да бъдат центрирани в едно и също ниво на способността (Gyamfi & Acquaye, 2023). GPCM работи добре за оценяване

на параметрите на айтеми при извадка от поне 300 души и тест, състоящ се от поне 5 айтема, като успешното прилагане на модела GPCM не зависи от по-нататъшно увеличаване на броя айтеми и е възможно при голям брой липсващи данни (Dai et al., 2021).

Характеристичните криви на айтемите са базирани на данни визуални репрезентации на взаимоотношенията между латентната димензия и отговорите на айтемите, като предоставят информация за параметри на айтемите като например трудност и дискриминативна мощност (Rajlic, 2020). Характеристичните криви на айтемите от скалата за негативни преживявания са представени в Приложение 3 и те илюстрират сходни параметри на айтемите от тази скала, както е видно и от Таблица 30. Трудност и дискриминативна мощност на айтемите от въпросника за негативни преживявания по време на супервизия според Теорията за айтемния отговор.

Трудността на айтемите е илюстрирана чрез мястото на характеристичната крива на айтем по хоризонталната ос на координатната система, изразяваща латентна способност или личностна черта, за която индикатор е балът по теста, при което вероятността за избор на правилен отговор на айтем или на конкретен отговор на айтем е 0,50 или 50%

(Bulut, 2015; Gyamfi & Acquaye, 2023; Issayeva, 2022a; Rajlic, 2020). Колкото трудността на айтем е по-висока, толкова характеристичната крива на айтем е по-вдясно по хоризонталната ос на координатната система (Bulut, 2015; Issayeva, 2022a). При ниво на изразеност на черта по-високо от гранична стойност вероятността за избор на конкретен отговор по айтем е по-голяма от вероятността да не бъде избрана този отговор (Rajlic, 2020).

Трудността и дискриминативната мощност на айтемите от скалата за негативни преживявания по време на супервизия са обозначени в Таблица *30* (само за тази скала поради високите стойности на ексцес за всички айтеми от скалата, високи стойности на асиметрията за някои айтеми от скалата и изискването за еднодименсионалност при прилагане на теорията за айтемния отговор при политомни айтеми).

Таблица 30. Трудност и дискриминативна мощност на айтемите от въпросника за негативни преживявания по време на супервизия според Теорията за айтемния отговор

Айтеми Колко често се чувствате … по време на супервизия?	Трудност	Дискриминативна мощност
1. ядосан/а	1,7042	0,7610
2. раздразнен/а	1,6883	0,7980
3. разтревожен/а	1,6751	0,7378
4. разочарован/а	1,7891	0,7373
5. възпрепятстван/а	1,6101	0,7336
6. обезкуражен/а	1,6552	0,7803
7. объркан/а	1,7215	0,6982
8. виновен/а	1,4469	0,6789
9. отчаян/а	1,4748	0,7341

При теорията за айтемния отговор трудността на айтемите се трансформира в логити (Lugovskaya, 2017), които представляват логаритмична трансформация на вероятността за този отговор, който носи най-много точки според ключа на методиката (Todorova, 2013). Логитите са на равноинтервална скала, в която средата е със стойност нула, което означава, че вероятността да се избере отговор, който носи точки според ключа на методиката, е равна на вероятността да се избере отговор, който не носи точки според ключа на методиката (Lugovskaya, 2017; Tsidik, 2017). Обичайно трудността на айтемите варира от – 3 до + 3 логита (Gyamfi & Acquaye, 2023; Issayeva, 2022a), като стойност на трудността близка до -3 означава много лесни айтеми,

стойности на трудността близки до +3 означават много трудни айтеми (вероятността за правилен отговор или за избор на конкретен отговор е ниска при почти всяко ниво на способност и нараства при много високо ниво на способност), а стойност на трудността 0 означава айтем със средна трудност, т.е. вероятността за правилен отговор или за избор на конкретен отговор е ниска при ниско ниво на способност и висока при високо ниво на способност (Issayeva, 2022a). Приемливата трудност на айтеми е в диапазон от -2 до +2 логита, т.е. варира общо в оптимален диапазон от 4 логита, като въпросник, който се състои от айтеми с трудност в този диапазон с голяма точност може да диагностицира различни степени на изразеност на изследваната личностна особеност (Lugovskaya, 2017). Айтеми с трудност по-малка от -2 логита са прекалено лесни, а айтеми с трудност над +2 логита са прекалено трудни (Lugovskaya, 2017; Tsidik, 2017).

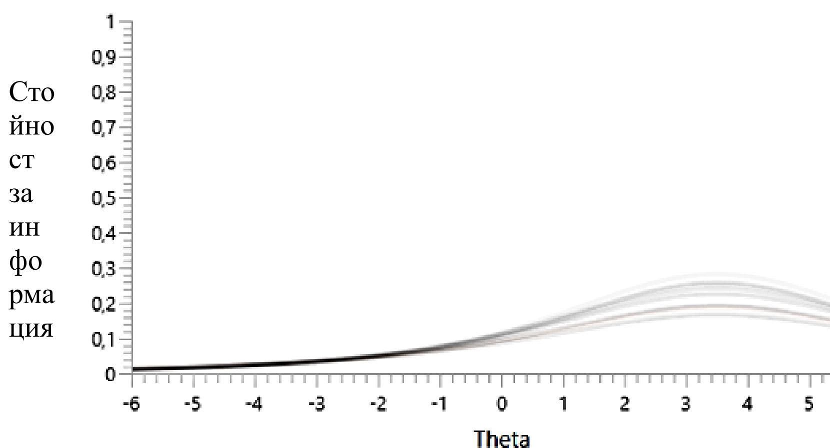
В настоящето изследване трудността на айтемите, показващи наличие на негативни преживявания по време на супервизия е в рамките на оптималния диапазон според теорията за айтемния отговор – със средна трудност, нито много лесни, нито много трудни (виж Таблица *30*).

Наклонът на характеристичната крива на айтем представлява дискриминативната мощност на айтема (Bulut, 2015) и показва колко бързо вероятността за правилен отговор или за конкретен отговор се променя с промени по латентната димензия (Rajlic, 2020). Графично колкото е по-стръмен наклонът на характеристичната крива на айтем, толкова е по-добра дискриминативната мощност на айтема, така че айтемът и неговите алтернативи на отговор ще може да долавят малки различия в способностите на изследваните лица, различни равнища на изследваната латентна черта (Avsar & Tavsancil, 2017; Bulut, 2015; Issayeva, 2022b). По-стръмна характеристична крива на айтем показва по-добра дискриминативна мощност, че айтемът добре разграничава изследваните с ниски нива на изразеност на личностна особеност от тези с високи нива на изразеност на личностна особеност (Gyamfi & Acquaye, 2023; Rajlic, 2020). По-добра дискриминативна мощност на айтем означава по-висока корелация между отговорите по айтема и общия бал по теста (Bulut, 2015). Индексът на дискриминативна мощност на айтем в двупараметричния модел на теорията на айтемния отговор е свързан с факторните тегла на айтема при факторен анализ (Rajlic, 2020).

При нарастване на размера на извадката нараства и броят айтеми с добра дискриминативна мощност (Avsar & Tavsancil, 2017). При нормално разпределение на отговорите по айтем дискриминативната мощност е по-голяма, отколкото при разпределение с позитивна асиметрия (Avsar & Tavsancil, 2017).

Теоретично стойностите на дискриминативната мощност на айтемите при теорията за айтемния отговор могат да варират от минус безкрайност до плюс безкрайност, но на практика обикновено са в диапазона от 0 до 2 (Issayeva, 2022b), понякога от – 3 до + 3, като позитивна стойност означава, че вероятността за правилно отговаряне на айтем или избор на конкретен отговор на айтем нараства с нарастване на нивото на способността на изследваното лице, докато негативна стойност на дискриминативната мощност означава, че вероятността за правилно отговаряне на айтем или избор на конкретен отговор на айтем наламяла с нарастване на нивото на способността на изследваното лице (Gyamfi & Acquaye, 2023). В настоящето изследване дискриминативната мощност на всички айтеми от въпросника за негативни преживявания по време на супервизия е добра според теорията за айтемния отговор (виж Таблица *30*) и сходна (виж Приложение 3).

Информационната крива на айтем (Item Information Curve) показва колко добре, колко точно всеки айтем измерва латентна черта при различни нива на способност/черта, като някои айтеми могат да предоставят повече информация при ниски нива на способността/чертата, докато други айтеми могат да предоставят повече информация при високи нива на способността (Smyth, n.d.). От *Фигура 5* проличава, че айтемите от въпросника за негативни преживявания по време на супервизия измерват негативните преживявания при сходни нива на тяхната изразеност и предоставят почти еднаква информация както при ниската, така и при високата степен на изразеност на негативните преживявания по време на супервизия, като са малко по-информативни за високата степен на изразеност на негативни преживявания. Отделните информационни криви на всеки айтем от скалата за негативни преживявания по време на супервизия са представени в Приложение 4.



Фигура 5. Информационни криви на деветте айтема от въпросника за негативни преживявания по време на супервизия

Забележка: По абсцисата Тета е способността/черта, измервана чрез баловете по въпросника за негативни преживявания по време на супервизия.

За определяне на дискриминативната мощност на айтемите от скалата за позитивни преживявания по време на супервизията, изследваните лица са групирани в три групи според общия им бал по въпросника, като в групата на тези с най-нисък бал (слаба група) попадат 28,5% от изследваните (с балове от 4 до 15), а в групата на тези с най-висок бал (силна група) попадат 25,5% от изследваните (с балове от 21 до 24). Непараметричният метод на Ман-Уитни показа, че и двете групи изследвани лица (тези с най-нисък бал по теста

и тези с най-висок бал по теста) се различават статистически значимо по отговорите си по всички айтеми от въпросника за позитивни преживявания по време на супервизията ($p < 0,001$; виж Таблица *31*), което означава, че всички айтеми от този въпросник имат добра дискриминативна мощност да разграничават получилите висок бал по теста от тези с нисък бал по теста.

Таблица 31. Разграничение между изследваните с нисък и висок бал по въпросника за позитивни преживявания по време на супервизия

Колко често по време на супервизия обсъждахте	Групи	Брой	Среден ранг	Статистически коефициенти
подкрепян от супервизора	слаба	215	109,99	Mann-Whitney U = 428,5; Z = -19,432; $p < 0,001$
	силна	254	340,81	
уверен	слаба	215	118,27	Mann-Whitney U = 2208,5; Z = -17,773; $p < 0,001$
	силна	254	333,81	
удовлетворен	слаба	215	109,98	Mann-Whitney U = 426,5; Z = -19,221; $p < 0,001$
	силна	254	340,82	
обучаван	слаба	215	112,42	Mann-Whitney U = 951; Z = -18,552; $p < 0,001$
	силна	254	338,76	

Таблица 32. Процентно разпределение на отговорите по айтемите от въпросника за преживявания по време на супервизия

Айтеми: Колко често се чувствате … по време на супервизия	1 никога	2	3	4	5	6 винаги
ядосан/а	62,1%	18,8%	10,2%	5,4%	**2,5%**	**0,9%**
раздразнен/а	60,3%	21,6%	10,6%	**4,4%**	**2%**	**1,1%**
разтревожен/а	61%	21,1%	10,6%	**4,5%**	**1,9%**	**0,9%**
разочарован/а	57,4%	21,8%	10,7%	5,8%	**2,7%**	**1,6%**
възпрепятстван/а	63,7%	20,8%	9,5%	**3,6%**	**1,2%**	**1,2%**
обезкуражен/а	62,2%	20%	10,9%	**4,5%**	**1,3%**	**1,1%**
объркан/а	56%	25,7%	10,9%	5,3%	**1,5%**	**0,7%**
виновен/а	71,6%	17,5%	7%	**2,5%**	**0,7%**	**0,7%**
отчаян/а	70,7%	17,2%	8%	**2,5%**	**0,8%**	**0,8%**
подкрепян от супервизора	6,9%	5,7%	13%	12,7%	28%	33,7%
уверен	5,3%	**3,8%**	13,9%	18,7%	31%	27,2%
удовлетворен	5,6%	**4,8%**	13,8%	16%	30,8%	29%
обучаван	7,7%	7,3%	15,6%	17,1%	28,6%	23,6%

Забележка: Удебелени са варианти на отговор, избрани от по-малко то 5% от 754-тте изследвани лица, като индикатор за функционалност на дистрактори. Възможно е на всеки ред сумата от процентите да бъде с една стотна по-малка или по-голяма от 100 поради закръгляване.

Само при два от айтемите от въпросника за преживявания по време на супервизия всички варианти на отговор са избрани от поне 5% от изследваните, докато негативни преживявания по време на супервизия по-рядко се срещат при изследваните, рядко е и отсъствието на

позитивни преживявания като уверен и удовлетворен (виж *Таблица 32*). Ще бъдат запазени шестте алтернативи на отговор на айтемите, за да съответстват на оригиналната структура на скалата за негативни преживявания по време на супервизия на Rogers et al. (2020).

Резултати относно компоненти на въпросника за преживявания по време на супервизия

Приложен е анализ по метода на главните компоненти. Факторният модел много добре съответства на изходните данни и резултатите от факторния анализ си заслужава да бъдат интерпретирани (виж Таблица *33*). Индексът Kaiser-Meyer-Olkin Measure (KMO) of Sampling Adequacy е на стойност 0,907, над 0,5, което означава, че данните са подходящи за прилагане на експлоораторен факторен анализ (Yong & Pearce, 2013), това е добър факторен модел, щом този коефициент е над 0,8 (Ким, Д. и Мьюллер, Ч., 1989).

Равнище на значимост на Bartlett's Test of Sphericity е < 0,001, което означава, че взаимоотношенията между променливите следват определен модел (Yong & Pearce, 2013), че променливите са свързани помежду си и е подходящо да се приложи факторен анализ, че има смисъл да

се интерпретират резултатите от факторния анализ (IBM SPSS Statistics, 2021).

Таблица 33. Резултати относно съответствие на факторния модел на изходните данни от въпросника за преживявания по време на супервизия

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0,907
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	7158,920
	df	78
	p	< 0,001

Забележка: Данните са от 754 изследвани лица.

Спазено е изискването корелациите между променливите да бъдат статистически значими, тъй като тогава има взаимоотношения, които да бъдат моделирани (Yong & Pearce, 2013). Няма корелации между айтеми, които надвишават стойността 0,85, което означава, че няма припокриващи се айтеми, няма излишни айтеми, така че въпросникът за съдържанието на супервизията има добра дискриминантна валидност (Awang, n.d.).

Детерминантата на корелационната матрица е 0,00006959, тоест по-голяма от 0,00001, което индикира, че не е налице мултиколинеарност между променливите (Rockwell, 1975; Yong & Pearce, 2013).

Факторният модел подхожда добре на изходните данни, тъй като е 38% процентът на остатъчните корелации с

абсолютни стойности по-големи от 0,05 между частта от променливите, останала необяснена след факторния анализ в матрицата на възпроизведените корелации, а добре подхождащ факторен модел има по-малко от 50% остатъчни корелации между частта от променливите, останала необяснена след факторния анализ с абсолютни стойности по-големи от 0,05 (Yong & Pearce, 2013).

Общността (communality) на айтем при факторния анализ представлява пропорцията от дисперсията на айтъма, която е обяснена от извлечен фактор, по който се разпределя айтемът (Yong & Pearce, 2013) и като стойност би трябвало да бъде над 0,40 (Costello & Osborne, 2005), или поне над 0,20 (Yong & Pearce, 2013), а в конкретния случай общностите (communality) на айтемите по факторите са над 0,5 (виж Таблица *34*), което означава, че повече от половината дисперсия на отговорите по всеки айтем е обяснена от извлечените фактори.

Мярката за извадковата адекватност (sampling adequacy) на всеки айтем варира от 0,822 до 0,957 (виж Таблица *34*), като е над минималната допустима стойност 0,50, за бъдат извлечени различаващи се помежду си и надеждни фактори (Yong & Pearce, 2013).

Таблица 34. Част от променливите от въпросника за преживявания по време на супервизия, обяснена от факторния анализ и извадкова адекватност на айтемите

Колко често се чувствате ... по време на супервизия:	Обяснена част от променливите при извличането на факторите (Communalities)	MSA (мярка за извадковата адекватност на айтем)
ядосан/а	0,691	0,878
раздразнен/а	0,719	0,880
разтревожен/а	0,663	0,938
разочарован/а	0,650	0,937
възпрепятстван/а	0,626	0,957
обезкуражен/а я	0,690	0,930
объркан/а	0,585	0,937
виновен/а	0,569	0,910
отчаян/а	0,634	0,949
подкрепян	0,778	0,891
уверен	0,706	0,861
удовлетворен	0,879	0,822
обучаван	0,778	0,877

Забележка: Данните са от 754 изследвани лица.

Данните в Таблица *35* показват, че според критерия на Кайзер (Kaiser, 1960) си заслужава да бъдат интерпретирани два извлечени компонента след ротацията на факторните оси, които имат стойност по-голяма и равна на едно за eigenvalue, т. е. обясняват повече от една променлива.

В научната литература се твърди, че едноизмерна е структурата на скала, когато собствените стойности на

факторите eigenvalue не са по-големи от 2 (Томащик, Т. и Ассанович, М., 2022). Стойност на eigenvalue по-голяма от 1,5 за първия извлечен компонент означава нарушаване на еднодименсионалността при 500 изследвани лица и 30 айтема (Chou & Wang, 2010). Стойност Eigenvalue по-малка от 5 показва, че не съществува следваща димензия (Kamaruddin & Mohd Matore, 2021). В съответствие с тези насоки си заслужава да се интерпретират и двата извлечени фактора.

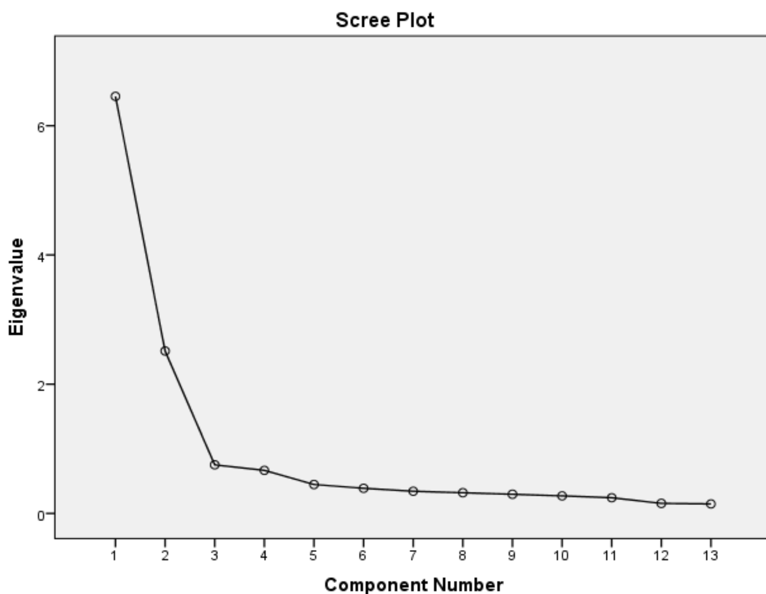
При получените данни заслужават да бъдат интерпретирани и двата извлечени фактора, тъй като първият извлечен компонент обяснява минимум 20% от общата дисперсия на айтемите, както препоръчват Chou & Wang (2010), Kamaruddin & Mohd Matore (2021), а вторият компонент обяснява минимум 10% от дисперсията на изходните променливи (Стоянова, С., 2007).

Таблица 35. Процент обяснена дисперсия от всеки извлечен компонент по въпросника за преживявания по време на супервизия след ротацията на факторните оси

Компоненти	Общ дял от обяснена дисперсия на повече от една променлива (eigenvalue)	% обяснена дисперсия на променливите във фактора	Кумулативен % обяснена дисперсия на променливите във фактора
1 компонент	5,666	43,588	43,588
2 компонент	3,302	25,397	68,985

Забележка: Данните са от 754 изследвани лица.

Тестът „сипей" (scree) на Кетъл (Cattell, 1966) обаче показва, че при въпросника за преживявания по време на супервизия си заслужава да бъдат тълкувани два или три компонента (виж Фигура *6*), така че конфирматорен факторен анализ ще провери предложеното двуфакторно решение.



Фигура 6. Тест „сипей“ на Кетъл относно броя фактори, които си заслужава да се тълкуват по въпросника за преживявания по време на супервизията

Забележка: Данните са от 754 изследвани лица.

Теглата на айтемите по извлечените компоненти след ротацията на факторните оси са представени в Таблица 36.

Таблица 36. Тегла на айтемите по извлечените компоненти от въпросника за преживявания по време на супервизия след ротацията на факторните оси и вътрешна консистентност на скалите от въпросника

Колко често се чувствате ... по време на супервизия:	Компонент 1 Негативни преживявания	Компонент 2 Позитивни преживявания
ядосан/а	**0,840**	-0,117
раздразнен/а	**0,827**	-0,087
разтревожен/а	**0,814**	-0,019
разочарован/а	**0,801**	-0,219
възпрепятстван/а	**0,781**	-0,154
обезкуражен/а я	**0,770**	-0,182
объркан/а	**0,749**	-0,088
виновен/а	**0,747**	-0,303
отчаян/а	**0,744**	-0,175
подкрепян	-0,205	**0,915**
уверен	-0,118	**0,874**
удовлетворен	-0,131	**0,872**
обучаван	-0,153	**0,826**
Алфа на Кронбах	0,929	0,909
Средна корелация между айтемите в субскалата	0,595	0,715

Забележка: Удебелени са факторните тегла по компонента, по който са разпределени айтемите. Данните са от 754 изследвани лица.

Данните в Таблица *36* показват, че всички факторни тегла на айтемите, които се разпределят по съответния компонент, са над минимума от 0,30 (Стоянова, С., 2007; Costello & Osborne, 2005; Kula, 2011), 0,32 (Yong & Pearce, 2013) или 0,4 според други автори (Balcar et al., 2011; Salama-Younes, 2011). Препоръчително е теглото на айтемите по

фактор да е над 0,50 (Costello & Osborne, 2005; Kula, 2011) и фактор да включва минимум три айтъма (Costello & Osborne, 2005; Yong & Pearce, 2013), което е спазено при резултатите от факторния анализ на въпросника относно преживявания по време на супервизия. Факторни решения, при които някои променливи са с високи факторни тегла (>.80) само по един фактор, не изискват големи размери на извадката за факторен анализ, като при тези обстоятелства 50 до 100 изследвани лица могат да бъдат достатъчни (Rogers et al., 2020).

Потвърждава се факторната структура на оригиналния въпросник за негативни преживявания по време на супервизия на Rogers et al. (2020), изразена в субскалата Негативни преживявания и за разлика от оригиналния въпросник за негативни преживявания, които са свързани само с отрицателна обратна връзка при супервизия (Rogers et al., 2020), в настоящето изследване инструкцията е променена, така че се изследват негативни преживявания през целия процес на супервизия, не само отнасящи се до реакция на обратна връзка.

Вторият извлечен фактор показва успешно създадена скала за позитивни преживявания по време на супервизия, каквато не успяха да създадат авторите на скалата за негативни преживявания (Rogers et al., 2020), но

препоръчваха да бъде създадена. Субскалата за позитивни преживявания по време на супервизия включва такива преживявания като подкрепян (по идея от Coohey & Landsman, 2019; Gordona et al., 2019; Parente, 2011; Smith, 2005), уверен (по идея от Fickling et al., 2017), удовлетворен (по идея от Bernard & Goodyear, 2013; Crisp & Cooper, 1998; Ladany et al., 1996; Smith, 2005; Vallières et al., 2018) и обучаван (по идея от Shearer, 2003).

Средноаритметичният бал по субскалата Негативни преживявания по време на супервизия е 14,796, а стандартното отклонение е 7,412. Коефициентът на асиметрия на разпределението на баловете по субскалата Негативни преживявания по време на супервизия е 1,609, а коефициентът на ексцес е 2,571, така че може да се приеме, че разпределението на баловете се отклонява от нормалното.

Средноаритметичният бал по субскалата Позитивни преживявания по време на супервизия е 17,695, а стандартното отклонение е 5,224. Коефициентът на асиметрия на разпределението на баловете по субскалата Позитивни преживявания по време на супервизия е -0,851, а коефициентът на ексцес е 0,082, така че може да се приеме, че разпределението на баловете доближава нормалното.

Двете субскали имат отлична вътрешна консистентност (Kula, 2011) – виж Таблица *36*. Няма айтъм, който, ако се премахне, да се повиши Cronbach's Alpha.

За субскалите на въпросника относно преживявания по време на супервизия средната корелация между айтемите е над минималната приемлива стойност на средната корелация между айтъмите от 0,3 (Cristobal et al., 2007) – виж Таблица *36*.

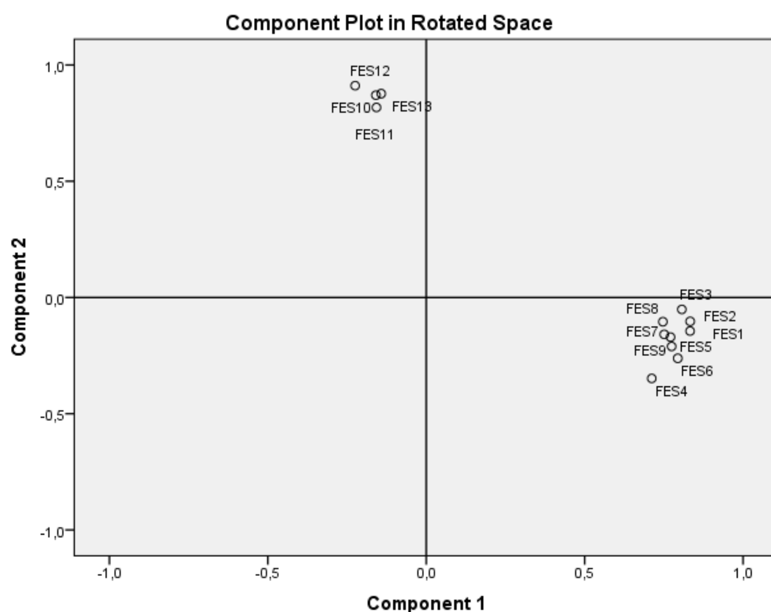
Не се изчислява общ бал относно преживявания по време на супервизия поради различната валентност на преживяванията.

За проверка на факторното решение е осъществен и сензитивен анализ по метода на главните компоненти чрез косоъгълна ротация облимин на данните от всички 754 изследвани лица (KMO = 0,907; равнището на значимост на Бартлет тест е по – малко от 0,001) и резултатите показват същото разпределение на айтемите от въпросника за Преживявания по време на супервизията по същите два компонента, както при ортогоналната ротация на факторните оси (обяснена общност на дисперсията над 0,56 за всеки айтем). В първия компонент Негативни преживявания по време на супервизия се включват айтеми с номера от 1 до 9, всички те с факторни тегла над 0,7 по този компонент. Във

втория компонент Позитивни преживявания по време на супервизия се включват айтеми с номера от 10 до 13, всички те с факторни тегла над 0,8 по този компонент.

За проверка на факторното решение е осъществен и още един сензитивен анализ, като данните само на тези 599 изследвани лица, които демонстрират внимателност при отговаряне (виж Таблица *1*), са проверени чрез факторен анализ по метода на главните компоненти с ортогонална факторна ротация по метода Еквамакс (КМО = 0,904; равнището на значимост на Бартлет тест е по – малко от 0,001) и резултатите показват същото разпределение на айтемите от въпросника за Преживявания по време на супервизията по същите два компонента, както при общата извадка от 754 изследвани, участвали в супервизия (обяснена общност на дисперсията над 0,56 за всеки айтем). Първият компонент обяснява 43,164% от дисперсията на айтемите във въпросника. Вторият компонент обяснява 25,826% от дисперсията на айтемите във въпросника. В първия компонент Негативни преживявания по време на супервизия се включват айтеми с номера от 1 до 9, всички те с факторни тегла над 0,7 по този компонент. Във втория компонент Позитивни преживявания по време на супервизия се

включват айтеми с номера от 10 до 13, всички те с факторни тегла над 0,8 по този компонент.



Фигура 7. Разпределение на айтемите по скалите Негативни преживявания по време на супервизия (абсцисата) и Позитивни преживявания по време на супервизия (ординатата)

Забележка: числото означава номер на айтем, а FES е съкращение за преживяване по време на супервизия

Резултати от конфирматорен факторен анализ по факторното решение от метода на главните компоненти за въпросника за преживявания по време на супервизия

Осъществен е конфирматорен факторен анализ чрез софтуера JASP 0.19.1.0 за проверка на субскалите, извлечени чрез метода на главните компоненти, като е приложен метод на факторно решение DWLS със стабилен (независещ толкова от вариации в индивидуалните отговори) измерител на стандартната грешка на измерването.

Факторният модел е адекватен на изходните данни, за което свидетелстват:

- Comparative Fit Index (CFI) = 0,994, което е над праговата стойност 0,95 за добре подхождащ на изходните данни факторен модел (Hooper et al., 2008; Hu & Bentler, 1999; Kula, 2011; Lages et al., 2018; Vittersø et al., 2002).
- Tucker-Lewis Index (TLI) = 0,993, което е над праговата стойност 0,95 за добре подхождащ на изходните данни факторен модел (Hu & Bentler, 1999; Kula, 2011).
- Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI) = 0,993, което е над праговата стойност 0,95 за добре подхождащ на изходните данни факторен модел (Bollen, 1987; Hooper et al., 2008).

- Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI) = 0,993, което е над праговата стойност 0,95 за добре подхождащ на изходните данни факторен модел (Hooper et al., 2008).

- Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0,815, което е над праговата стойност 0,5 за добре подхождащ на изходните данни факторен модел (Hooper et al., 2008).

- Bollen's Relative Fit Index (RFI) = 0,991, което е над праговата стойност 0,9 за добре подхождащ на изходните данни факторен модел (Mohamed, 2019) и стойност близо до 1 означава много добра адекватност на факторния модел (Kulkarni, 2017).

- Bollen's Incremental Fit Index (IFI) = 0,994, като стойност близо до 1 означава много добра адекватност на факторния модел (Kulkarni, 2017).

- Relative Noncentrality Index (RNI) = 0,994, което е над праговата стойност 0,95 за добре подхождащ на изходните данни факторен модел (Hu & Bentler, 1999).

- Root mean square error of approximation (RMSEA) = 0,079, като долната граница на 90%-товия доверителен интервал на този индекс е 0,071, а горната граница на доверителния интервал на индекса RMSEA е 0,087, което е под максималната приемлива стойност 0,1 за съответстващ на изходните данни факторен модел (Bentler &

Bonett, 1980; Brown, 2014; Browne & Cudeck, 1992; Hooper et al., 2008; Hu & Bentler, 1999; McIntosh, 2001; Schermelleh-Engel et al., 2003).

- Goodness of fit index (GFI) = 0,994, което е над праговата стойност 0,9 за добре съответстващ на изходните данни факторен модел (Awang, n.d.; Hooper et al., 2008; Lages et al., 2018; Mohamed, 2019).

Индексът Kaiser-Meyer-Olkin Measure (KMO) of Sampling Adequacy е на стойност 0,909, над 0,5, което означава, че данните са подходящи за прилагане на конфирматорен факторен анализ, това е добър факторен модел, щом този индекс е над 0,8 (Ким, Д. и Мьюллер, Ч., 1989). Мярката за извадковата адекватност (sampling adequacy) на всеки айтем варира от 0,765 до 0,960, като е над минималната допустима стойност 0,50, за бъдат извлечени различаващи се помежду си и надеждни фактори (Yong & Pearce, 2013).

Равнището на значимост на Bartlett's Test of Sphericity е < 0,001, което означава, че взаимоотношенията между променливите следват определен модел (Yong & Pearce, 2013), че променливите са свързани помежду си и е подходящо да се приложи факторен анализ, че има смисъл да

се интерпретират резултатите от факторния анализ (IBM SPSS Statistics, 2021).

Първият извлечен фактор обяснява 72,4% от дисперсията на айтемите в него (AVE = 0,724). Вторият извлечен фактор обяснява 63% от дисперсията на айтемите в него (AVE = 0,630), което е над препоръчителната стойност поне 50% от дисперсията на айтемите във фактора да се обяснява от извлечения фактор (Analysis INN, 2020).

В настоящето изследване съотношението между хетерогенност и хомогенност (Heterotrait-monotrait ratio) за първия и втория фактор е 0,273, което е по-малко и от трите прагови стойности от 0,85, 0,90 и 1 (Henseler et al., 2015), което показва добра дискриминантна валидност, достатъчно висока чувствителност и добра специфичност на измервателния инструмент.

Таблица 37. Пропорция от всеки айтем от въпросника за преживявания по време на супервизията, обяснена от останалите айтеми във въпросника и извлечените фактори по модела на главните компоненти

Колко често се чувствате ... по време на супервизия:	R^2
ядосан/а	0,833
раздразнен/а	0,852
разтревожен/а	0,666
разочарован/а	0,647
възпрепятстван/а	0,669
обезкуражен/а я	0,731
объркан/а	0,692
виновен/а	0,728
отчаян/а	0,694
подкрепян	0,578
уверен	0,624
удовлетворен	0,814
обучаван	0,502

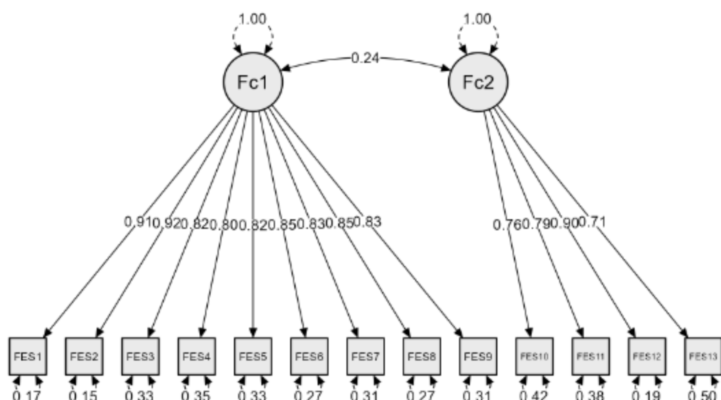
Няма айтем от въпросника за преживявания по време на супервизията, за който пропорцията от дисперсията на айтема, обяснена от факторния модел, е по-малко от 50% (виж Таблица *37*).

Потвърждава се факторното решение от модела, извлечен чрез метода на главните компоненти – виж Фигура *8*, както и Таблица *38*, която показва, че всички айтеми имат високи тегла по факторите, по които се отнасят.

Таблица 38. Тегла на айтемите от въпросника за преживявания по време на супервизията по факторите при конфирматорния факторен анализ за потвърждение на факторния модел, извлечен чрез метода на главните компоненти

Фактор	Номера на айтеми	Факторни тегла
Фактор 1 Негативни преживявания (алфа на Кронбах = 0,953; омега на Макдоналд = 0,952)	1	0,913
	2	0,923
	3	0,816
	4	0,805
	5	0,818
	6	0,855
	7	0,832
	8	0,853
	9	0,833
Фактор 2 Позитивни преживявания (алфа на Кронбах = 0,933; омега на Макдоналд = 0,932)	10	0,760
	11	0,790
	12	0,902
	13	0,709

Модификационни индекси представят ковариацията между всяка двойка айтъми като стойност над 15 означава айтъми, които се припокриват (Awang, n.d.), като във въпросника за преживявания по време на супервизия няма такива айтеми.



Фигура 8. Конфирматорен факторен модел на преживявания по време на супервизия за потвърждение на извлечените главни компоненти

Забележка: Fc1 означава първи фактор (Негативни преживявания); Fc2 – втори фактор (Позитивни преживявания); s и цифра означава номер на айтем от въпросника за преживявания по време на супервизия. Теглата на айтъмите по фактора са изобразени върху линиите, свързващи всеки айтъм с фактора, към който се отнася. Дисперсиите на остатъчната част от променливите, необяснени от факторния анализ, са изобразени под съкращенията, използвани за наименования на айтъмите.

В субскала Негативни преживявания се включват айтеми с номера от 1 до 9, всички те с право точкуване. Средноаритметичният бал по субскалата Негативни преживявания по време на супервизия е 14,796, а стандартното отклонение е 7,412. Алфа на Кронбах е 0,929, омега на Макдоналд = 0,957.

В субскала Негативни преживявания се включват айтеми с номера от 10 до 13, всички те с право точкуване. Средноаритметичният бал по субскалата Позитивни преживявания по време на супервизия е 17,695, а стандартното отклонение е 5,224. Алфа на Кронбах е 0,909, омега на Макдоналд = 0,843.

Резултати относно клъстъризация на айтемите от въпросника за преживявания по време на супервизията

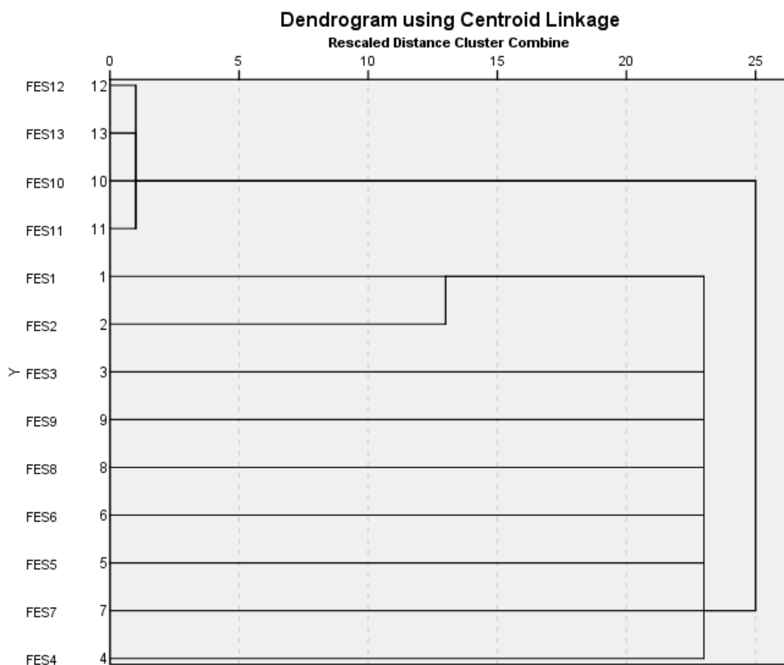
Приложен е йерархичен клъстърен анализ чрез центроид метода на свързване между айтемите във въпросника, който използва центъра на група променливи, за да определи средното разстояние между клъстърите от променливи (Stanford University, n.d.).

Отделните айтеми от въпросника за преживявания по време на супервизията са трансформирани в скала от -1 до +1 при процедурата на клъстърния анализ. Сходството между айтемите е изчислено чрез коефициента Фи. Потърсени са 2 клъстъра в съответствие с дву-факторната структура на въпросника за преживявания по време на супервизията, установена при факторния анализ по метода на главните компоненти и при конфирматорния факторен анализ.

Разпределението на айтемите от въпросника за преживявания по време на супервизия в тези два клъстъра според резултатите от йерархичния клъстърен анализ е представено в Таблица *39* и Фигура *9*; и то повтаря факторната структура на въпросника за преживявания по време на супервизията: в първия клъстър се включват айтемите от субскалата Негативни преживявания по време на супервизия; във втория клъстър се включват айтемите от субскалата Позитивни преживявания по време на супервизия.

Таблица 39. Клъстъри с айтемите от въпросника за преживявания по време на супервизията

Айтеми: Колко често се чувствате ... по време на супервизия:	Номер на клъстър, в който е разпределен айтем
1. ядосан/а	1
2. раздразнен/а	1
3. разтревожен/а	1
4. разочарован/а	1
5. възпрепятстван/а	1
6. обезкуражен/а я	1
7. объркан/а	1
8. виновен/а	1
9. отчаян/а	1
10. подкрепян	2
11. уверен	2
12. удовлетворен	2
13. обучаван	2



Фигура 9. Дендрограма на обединяването в два клъстъра на айтемите във въпросника за преживявания по време на супервизията чрез центроиден метод на сходство при йерархичен клъстърен анализ

Таблица 40. Етапи на комбиниране на айтемите от въпросника за преживявания по време на супервизията в клъстъри при йерархичния клъстърен анализ

Етап	Комбиниране в клъстър		Коефициенти на сходство	Етап, на който айтемът по реда се групира първоначално в клъстър		Следващ етап, на който айтемът се групира с друг айтем в клъстър
	Номер на айтем	Номер на айтем		Номер на етап	Номер на етап	
1	12	13	0,119	0	0	2
2	10	12	0,109	0	1	3
3	10	11	0,099	2	0	12
4	1	2	0,150	0	0	5
5	1	3	0,174	4	0	6
6	1	9	0,171	5	0	7
7	1	8	0,146	6	0	8
8	1	6	0,142	7	0	9
9	1	5	0,139	8	0	10
10	1	7	0,136	9	0	11
11	1	4	0,139	10	0	12
12	1	10	0,180	11	3	0

Сходство първоначално е открито между айтеми 12 и 13 (виж Таблица *40*), които се разпределят във втория клъстър (виж Таблица *39*). На следващия втори етап е открито сходство между айтеми 10 и 12 (виж Таблица *40*), които се разпределят във втория клъстър (виж Таблица *39*). На трети етап е открито сходство между айтеми 10 и 11 (виж Таблица

40), които се разпределят отново във втория клъстър (виж Таблица *39*) относно позитивните преживявания по време на супервизия.

На четвърти етап е открито сходство между айтеми 1 и 2 (ж Таблица *40*), които се разпределят в първия клъстър (иж Таблица *39*). На пети етап е открито сходство между айтеми 1 и 3 (виж Таблица *40*), които се разпределят отново в първия клъстър (виж Таблица *17*). На шести етап е открито сходство между айтеми 1 и 9 (виж Таблица *40*), които се разпределят в първия клъстър (виж Таблица *39*). На седми етап е открито сходство между айтеми 1 и 8 (виж Таблица *40*), които се разпределят отново в първия клъстър (виж Таблица *39*). На осми етап е открито сходство между айтеми 1 и 6 (виж Таблица *40*), които се разпределят отново в първия клъстър (виж Таблица *39*). На девети етап е открито сходство между айтеми 1 и 5 (виж Таблица *40*), които се разпределят отново в първия клъстър (ввиж Таблица *39*). На десети етап е открито сходство между айтеми 1 и 7 (виж Таблица *40*), които се разпределят отново в първия клъстър (ввиж Таблица *39*). На единадесети етап е открито сходство между айтеми 1 и 4 (виж Таблица *40*), които се разпределят отново в първия клъстър (виж Таблица *39*). Изглежда, че айтем 1 (ядосан) е най-сходен с останалите айтеми от първия клъстър. През

всички тези етапи от клъстърния анализ са групирани айтеми по двойки в един и същи клъстър всяка двойка айтеми.

Едва на дванадесети етап е открито сходство между айтеми от 1 и 2 клъстър (виж виж Таблица *39* и виж Таблица *40* и Фигура *9*). На дванадесети етап е открито сходство между айтеми 1 и 10 (виж Таблица *40*), които се разпределят съответно в първия и във втория клъстър (виж Таблица *39*).

Този резултат от йерархичния клъстърен анализ показва, че се потвърждава факторната структура на въпросника за позитивни и негативни преживявания по време на супервизия, установена при факторния анализ. Успешно е конструирана скала за позитивни преживявания по време на супервизия, каквато насока за бъдещи изследвания дават авторите (Rogers et al., 2020) на скалата за негативни преживявания по време на супервизия.

Резултати относно групиране чрез клъстърен анализ на изследваните участници в супервизия относно техни преживявания по време на супервизията

Двустъпков клъстърен анализ установява, че негативните и позитивните преживявания по време на супервизията разграничават супервизираните, които са

отговаряли внимателно, на два клъстъра по 13-тте променливи от въпросника. Индексът Silhouette measure of cohesion and separation, който индикира колко сходни са данните във всеки клъстър и колко се различават клъстърите един от друг (Aryadoust, 2020; Galak, 2020), е на стойност 0,3, което означава приемливи резултати от клъстърен анализ. Байезиевият критерий BIC определя, че заслужава да се интерпретират два клъстъра, като в първия клъстър попадат 25,1% от изследваните, които отговарят внимателно на въпросника (N = 150), във втория клъстър попадат 37,6% от изследваните които отговарят внимателно на въпросника (N = 225). Също така са установени екстремни стойности (outlier) на отговорите на 223 изследвани лица (37,3%), които не са разпределени към нито един от двата клъстъра.

Съотношението между размерите на най-големия извлечен клъстър към най-малкия извлечен клъстър е 1,5, което е по-малко от максималната допустима стойност за това съотношение 3 (Aryadoust, 2020).

Важността/значимостта (importance) на всеки айтем от въпросника по извлечените клъстъри варира от < 0,001 (за отчаян) до 1 (удовлетворен) – виж Таблица *41*, като по-високата стойност показва по-голяма значимост на айтема за извлечените клъстъри (Aryadoust, 2020; Galak, 2020). Тези

данни разкриват значението само на позитивните преживявания по време на супервизия за диференцирането на участниците в супервизия.

Таблица 41. Значимост на айтемите от въпросника за преживявания по време на супервизия като предиктори на извлечените клъстъри

Айтеми: Колко често се чувствате ... по време на супервизия:	Обща значимост/важност (Importance) на предикторите на извлечените два клъстъра, които групират изследваните лица
удовлетворен	1
подкрепян	0,84
уверен	0,78
обучаван	0,63
възпрепятстван/а	0,06
разочарован/а	0,04
разтревожен/а	0,03
объркан/а	0,02
раздразнен/а	0,02
виновен/а	0,01
обезкуражен/а	0,01
ядосан/а	0,01
отчаян/а	< 0,001

Ето защо е осъществен двустъпков клъстърен анализ само за позитивните преживявания по време на супервизията, които разграничават супервизираните, които са отговаряли внимателно, на три клъстъра по четирите променливи от въпросника. Индексът Silhouette measure of

cohesion and separation, който индикира колко сходни са данните във всеки клъстър и колко се различават клъстърите един от друг (Aryadoust, 2020; Galak, 2020), е на стойност 0,7, което означава добри резултати от клъстърен анализ. Байезиевият критерий BIC определя, че заслужава да се интерпретират три клъстъра, като в първия клъстър попадат 8,7% от изследваните, които отговарят внимателно на въпросника (N = 52), във втория клъстър попадат 22,7% от изследваните които отговарят внимателно на въпросника (N = 136), в третия клъстър попадат 23,7% от изследваните които отговарят внимателно на въпросника (N = 142). Също така са установени екстремни стойности (outlier) на отговорите на 268 изследвани лица (44,8%), които не са разпределени към нито един от двата клъстъра.

Съотношението между размерите на най-големия извлечен клъстър към най-малкия извлечен клъстър е 2,73, което е по-малко от максималната допустима стойност за това съотношение 3 (Aryadoust, 2020).

Важността/значимостта (importance) на всеки айтем от въпросника за позитивни преживявания по извлечените клъстъри варира от < 0,63 (за обучаван) до 1 (удовлетворен) – виж Таблица *42*, като по-високата стойност показва по-голяма значимост на айтема за извлечените клъстъри

(Aryadoust, 2020; Galak, 2020). Тези данни разкриват значението на всички изследвани позитивни преживявания по време на супервизия за диференцирането на участниците в супервизия.

Таблица 42. Значимост на айтемите от въпросника за позитивни преживявания по време на супервизия като предиктори на извлечените клъстъри

Айтеми: Колко често се чувствате ... по време на супервизия:	Обща значимост/важност (Importance) на предикторите на извлечените два клъстъра, които групират изследваните лица
удовлетворен	1
уверен	0,86
подкрепян	0,82
обучаван	0,63

Първият извлечен клъстър включва тези изследвани, които са с най-малко позитивни преживявания по време на супервизия, тъй като средноаритметичните стойности по айтемите за този клъстър са най-ниски в сравнение със средните стойности за останалите клъстъри и с общата средна стойност на всички изследвани лица за съответния айтем (виж Таблица *43*). Вторият извлечен клъстър съответно включва изследваните със средна към висока степен на изразеност на позитивни преживявания по време на супервизия, тъй като средноаритметичните стойности по

айтемите за този клъстър са по-ниски от средната стойност на айтемите за първия клъстър, но са по-високи от средната стойност на айтемите за третия клъстър и от общата средна стойност на всички изследвани лица за съответния айтем (виж Таблица *43*). Третият извлечен клъстър съответно включва изследваните с най-много позитивни преживявания по време на супервизия, тъй като средноаритметичните стойности по айтемите за този клъстър са по-високи от средната стойност на айтемите за останалите клъстъри и от общата средна стойност на всички изследвани лица за съответния айтем (виж Таблица *43*).

Изглежда, че групата на екстремните отговори (outlier) включва по-скоро средна към ниска степен на изразеност на позитивни преживявания, но много разнообразни отговори по отделните айтеми поради най-високата стойност на стандартните отклонения в тази група. Изследваните с екстремни стойности, които не са разпределени към никой клъстър и са средна към ниска степен на изразеност на позитивни преживявания, но много разнообразни отговори по отделните айтеми, са предимно жени (N = 244 или 45,6% от изследваните жени и 91% от тези с екстремни стойности), на различна възраст и с различен професионален опит, с различно образование, работещи предимно на пълно работно

време (N = 177 или 48,9% от изследваните работещи на пълно работно време и 66% от тези с екстремни стойности), работещи в разнообразни типове организации, участващи в супервизия с различна честота.

Таблица 43. Профили на изследваните с въпросника за позитивни преживявания по време на супервизия по двата клъстъра

Айтеми: Колко често се чувствате ... по време на супервизия:	Статистики за центроидите	Клъстъри			Екстремна стойност (Outlier)	Комбинирано общо за извадката
		1 С най-малко позитивни преживявания по време на супервизия	2 В средна към висока степен изразени позитивни преживявания по време на супервизия	3 С най-много позитивни преживявания по време на супервизия		
удовлетворен	Средно аритметична	3,115	5,051	5,979	3,739	4,515
	Стандартно отклонение	0,3226	0,2530	0,1443	1,5136	1,4385
подкрепян	Средно аритметична	3,115	5,074	5,923	3,825	4,545
	Стандартно отклонение	0,5479	0,5393	0,4138	1,6768	1,5216
уверен	Средно аритметична	3,058	4,904	5,789	3,896	4,502
	Стандартно отклонение	0,3659	0,4015	0,7029	1,4954	1,3936

Айтеми: Колко често се чувствате ... по време на супервизия:	Статистики за центроидите	Клъстъри			Екстремна стойност (Outlier)	Комбинирано общо за извадката
		1 С най-малко позитивни преживявания по време на супервизия	2 В средна към висока степен изразени позитивни преживявания по време на супервизия	3 С най-много позитивни преживявания по време на супервизия		
обучаван	Средно аритметична	2,942	4,831	5,739	3,377	4,231
	Стандартно отклонение	0,6390	0,6945	0,5796	1,5274	1,5369

Изследваните в третия клъстър (N=142; M_3 = 23,430; SD_3 = 0,902) значимо по-често от изследваните във втория клъстър (N=136; M_2 = 19,860; SD_2 = 1,012; $p_{LSD} < 0,001$) и от изследваните в първия клъстър (N=52; M_1 = 12,231; SD_1 = 0,962; $p_{LSD} < 0,001$) имат позитивни преживявания по време на супервизия ($F_{(2, 327)} = 2612,332$; $p < 0,001$). Изследваните във втория клъстър (N=136; M_2 = 19,860; SD_2 = 1,012) значимо по-често от изследваните в първия клъстър (N=52; M_1 = 12,231; SD_1 = 0,962; $p_{LSD} < 0,001$) имат позитивни

преживявания по време на супервизия ($F_{(2, 327)} = 2612{,}332$; $p < 0{,}001$).

Изследваните в третия клъстър ($N=142$; $M_3 = 10{,}444$; $SD_3 = 2{,}884$) значимо по-рядко от изследваните във втория клъстър ($N=136$; $M_2 = 13{,}875$; $SD_2 = 6{,}284$; $p_{Games\text{-}Howell} < 0{,}001$) и от изследваните в първия клъстър ($N=52$; $M_1 = 20{,}173$; $SD_1 = 7{,}240$; $p_{Games\text{-}Howell} < 0{,}001$) имат негативни преживявания по време на супервизия ($F_{Levene\ (2, 327)} = 35{,}634$; $p_{Levene} < 0{,}001$; $F_{(2, 327)} = 65{,}155$; $p < 0{,}001$; $Welch_{(2, 114{,}121)} = 56{,}181$; $p_{Welch} < 0{,}001$). Изследваните във втория клъстър ($N=136$; $M_2 = 13{,}875$; $SD_2 = 6{,}284$) значимо по-рядко от изследваните в първия клъстър ($N=52$; $M_1 = 20{,}173$; $SD_1 = 7{,}240$; $p_{Games\text{-}Howell} < 0{,}001$) имат негативни преживявания по време на супервизия ($F_{Levene\ (2, 327)} = 35{,}634$; $p_{Levene} < 0{,}001$; $F_{(2, 327)} = 65{,}155$; $p < 0{,}001$; $Welch_{(2, 114{,}121)} = 56{,}181$; $p_{Welch} < 0{,}001$).

Няма статистически значими различия по пол между изследваните участници в супервизия, разпределени в трите клъстъра на позитивни преживявания ($\chi^2_{(N = 330,\ df = 4)} = 3{,}843$; $p = 0{,}428$; Likelihood ratio = 4,903; $p = 0{,}297$), нито по брой работещи в организацията ($\chi^2_{(N = 330,\ df = 2)} = 1{,}396$; $p = 0{,}497$), нито по тип организация – държавна, общинска, неправителствена, частна фирма или фондация (χ^2 (N = 330, df =

$_{8)}$ =7,281; $p = 0{,}507$), нито по това дали последната супервизия е провеждана от вътрешен или външен за организацията човек ($\chi^2_{(N = 330, df = 2)} = 1{,}530$; $p = 0{,}465$), нито по възраст ($F_{(2, 327)} = 0{,}054$; $p = 0{,}948$), нито по трудов стаж ($F_{(2, 327)} = 1{,}630$; $p = 0{,}197$), нито по образование ($\chi^2_{(N = 330, df = 2)} = 1{,}334$; $p = 0{,}513$), нито по трудов статус между работещи на пълно, непълно работно време и ръководители ($\chi^2_{(N = 330, df = 4)} = 3{,}122$; $p = 0{,}538$), нито по форма на последната супервизия – индивидуална, групова или съчетана ($\chi^2_{(N = 330, df = 4)} = 1{,}773$; $p = 0{,}777$) на изследваните участници в супервизия.

Таблица 44. Различия между участвалите по-често или по-рядко в супервизия по техните позитивни преживявания по време на супервизия

Клъстъри	Статистики	Колко често участвате в супервизия като супервизиран? групи		
		по-рядко от веднъж годишно	минимум веднъж годишно	минимум веднъж месечно
1 С най-малко позитивни преживявания по време на супервизия	Наблюдавани честоти	21	27	4
	Очаквани честоти	7,7	38,3	6,0
	% с най-малко позитивни преживявания по време на супервизия	42,9%	11,1%	10,5%
2 В средна към висока степен изразени позитивни преживявания по време на супервизия	Наблюдавани честоти	16	102	18
	Очаквани честоти	20,2	100,1	15,7
	% със средна към висока степен изразени позитивни преживявания по време на супервизия	32,7%	42,0%	47,4%
3 С най-много позитивни преживявания по време на супервизия	Наблюдавани честоти	12	114	16
	Очаквани честоти	21,1	104,6	16,4
	% с най-много	24,5%	46,9%	42,1%

	позитивни преживявания по време на супервизия			

Изследваните, които участват в супервизия по-рядко от веднъж годишно са с най-малко позитивни преживявания по време на супервизия, а тези, които участват в супервизия минимум веднъж годишно са с най-много позитивни преживявания по време на супервизия ($\chi^2_{(N = 330, df = 4)} = 32{,}854$; $p < 0{,}001$; Cramer's V = 0,316, т.е., среден размер на ефекта; виж Таблица *44*). Тези, които участват в супервизия минимум веднъж месечно изглежда нямат повече или по-малко позитивни преживявания от очакваното (виж Таблица *44*), вероятно те се нуждаят в по-голяма степен от супервизия, за да преодолеят проблеми, което е свързано със средна степен на изразеност на позитивни преживявания по време на супервизия.

Няма статистически значими различия по пол относно негативни преживявания по време на супервизия (Mann-Whitney U = 22313,5; Z = - 1,245; p = 0,213), нито по брой работещи в организацията (Mann-Whitney U = 18979,5; Z = - 1,435; p = 0,151), нито по образование (Mann-Whitney U = 27411,5; Z = - 1,729; p = 0,084), нито по трудов статус между

работещи на пълно, непълно работно време и ръководители (Kruskall - Wallis $_{(3)}$ = 2,064; p = 0,559). Възрастта (Spearman's rho = -0,006; p = 0,876) и трудовият стаж (Spearman's rho = -0,032; p = 0,387) не корелират статистически значимо с негативните преживявания по време на супервизия.

Налице са статистически значими различия относно негативни преживявания по време на супервизия по тип организация – държавна, общинска, неправителствена, частна фирма или фондация (Kruskall - Wallis $_{(4)}$ = 13,201; p = 0,010), като работещите във фондации (среден ранг 456,29; медиана = 16) са със значимо повече (Standardized test statistic = -3,059; p = 0,002) негативни преживявания по време на супервизия в сравнение с работещите в частни фирми (среден ранг 331,74; медиана = 10), а работещите в останалите типове организаци (държавна, общинска, неправителствена) не се различават значимо помежду си (p > 0,05).

Налице са статистически значими различия относно негативни преживявания по време на супервизия по това дали последната супервизия е провеждана от вътрешен или външен за организацията човек (Mann-Whitney U = 37845; Z = -2,737; p = 0,006), като негативните преживявания са значимо повече, когато супервизията е провеждана от работещ в същата организация (медиана = 14), а са значимо

по-малко, когато супервизията е провеждана от външен за организацията супервизор (медиана = 11).

Налице са статистически значими различия относно негативни преживявания по време на супервизия по форма на последната супервизия – индивидуална, групова или съчетана (Kruskall - Wallis $_{(2)}$ = 7,254; p = 0,027), на изследваните участници в супервизия, като участвалите в групова супервизия (среден ранг 386,72; медиана = 12) са със значимо повече (Standardized test statistic = 2,693; p = 0,021) негативни преживявания по време на супервизия в сравнение с участвалите в съчетана форма на индивидуална и групова супервизия (среден ранг 307,75; медиана = 10), а участвалите в индивидуална супервизия не се различават значимо с участвалите в никоя от другите форми на супервизия (p > 0,05).

Налице са статистически значими различия относно негативни преживявания по време на супервизия по честота на участие в супервизия (Kruskall - Wallis $_{(2)}$ = 8,311; p = 0,016), на изследваните участници в супервизия, като участвалите в супервизия по-рядко от веднъж годишно (среден ранг 410,84; медиана = 14) са със значимо повече (Standardized test statistic = 2,261; p = 0,024) негативни преживявания по време на супервизия в сравнение с

участвалите в супервизия минимум веднъж годишно (среден ранг 363,5; медиана = 11), както и участвалите в супервизия минимум веднъж месечно (среден ранг 416,41; медиана = 14) са със значимо повече (Standardized test statistic = -2,129; $p = 0,033$) негативни преживявания по време на супервизия в сравнение с участвалите в супервизия минимум веднъж годишно (среден ранг 363,5; медиана = 10), а участвалите в супервизия по-рядко от веднъж годишно не се различават значимо с участвалите в супервизия минимум веднъж месечно по интензивността на техните негативни преживявания ($p > 0,05$).

Резултати относно конструктната валидност на въпросника относно преживявания по време на супервизия

Негативните преживявания по време на супервизия корелират обратнопропорционално с Позитивни преживявания по време на супервизия (Spearman rho $_{(752)}$ = -0,412; $p < 0,001$) и правопропорционално с притеснения по време на супервизия (Spearman rho $_{(752)}$ = 0,253; $p < 0,001$), което е доказателство за конструктната валидност на въпросника за преживявания по време на супервизия. Позитивните преживявания по време на супервизия

корелират обратнопропорционално с притеснения по време на супервизия (Spearman rho $_{(752)}$ = -0,219; $p < 0,001$).

Повече негативни преживявания по време на супервизия корелират с по-малко на брой обсъждани теми по време на супервизия (Spearman rho $_{(752)}$ = -0,177; $p < 0,001$), по-рядко обсъждане на теория и практика в работата (Spearman rho $_{(752)}$ = -0,167; $p < 0,001$), включително по-рядко обсъждане на теория и практика на социалната работа (Spearman rho $_{(752)}$ = -0,159; $p < 0,001$), по – рядко обсъждане на своето представяне в работата (Spearman rho $_{(752)}$ = -0,185; $p < 0,001$), по-рядко обсъждане на теми, свързани с учене, по време на супервизия (Spearman rho $_{(752)}$ = -0,188; $p < 0,001$), по-рядко обсъждане на теми, свързани с усвояване на професията на социалния работник, по време на супервизия (Spearman rho $_{(752)}$ = -0,148; $p < 0,001$), по-рядко обсъждане на чувствителна тематика по време на супервизия (Spearman rho $_{(752)}$ = -0,100; $p < 0,001$). Супервизираните изглежда са по-разстроени, когато не обсъждат разнообразна тематика по време на супервизия.

Повече позитивни преживявания по време на супервизия корелират с повече на брой обсъждани теми по време на супервизия ($r_{(752)} = 0,408$; $p < 0,001$), по-често обсъждане на теория и практика в работата ($r_{(752)} = 0,418$; p <

0,001), включително по-често обсъждане на теория и практика на социалната работа ($r_{(752)} = 0,417$; $p < 0,001$), по – често обсъждане на своето представяне в работата ($r_{(752)} = 0,374$; $p < 0,001$), по-често обсъждане на теми, свързани с учене, по време на супервизия ($r_{(752)} = 0,369$; $p < 0,001$), по-често обсъждане на теми, свързани с усвояване на професията на социалния работник, по време на супервизия ($r_{(752)} = 0,346$; $p < 0,001$), по-често обсъждане на чувствителна тематика по време на супервизия ($r_{(752)} = 0,243$; $p < 0,001$).

Участието в по-продължителна супервизия (повече от един ден) не корелира значимо с интензивността на негативните (Spearman's rho = -0,018; p = 0,631) или позитивните (Spearman's rho = 0,058; p = 0,112) преживявания по време на супервизия.

Част III. Въпросник за оценка на ефективността на супервизията – психометрични характеристики и приложение в социалната сфера

Резултати относно психометрични характеристики на айтемите от въпросника за оценяване на ефективността на супервизията

Коефициентите на асиметрия на всички айтеми от въпросника за ефективност на супервизията варират в диапазона от -1,646 до -0,544, а коефициентите на ексцес на всички айтеми от този въпросник варират от -0,405 до 1,217, което означава, че може да се приеме, че разпределението на отговорите по тези айтеми е приблизително нормално, тъй като тези коефициенти са в диапазона от -2 до +2 (Джонев, С., 2004).

За определяне на дискриминативната мощност на айтемите от въпросника за ефктивност на супервизията, изследваните лица са групирани в три групи според общия им бал по въпросника, като в групата на тези с най-нисък бал (слаба група) попадат 27,5% от изследваните (с балове от 10 до 37), а в групата на тези с най-висок бал (силна група) попадат 25,9% от изследваните (с балове от 47 до 51). Непараметричният метод на Ман-Уитни показа, че и двете групи изследвани лица (тези с най-нисък бал по теста и тези

с най-висок бал по теста) се различават статистически значимо по отговорите си по всички айтеми от въпросника за оценяване ефективността на супервизията ($p < 0,001$; виж *Таблица 45*), което означава, че всички айтеми от този въпросник имат добра дискриминативна мощност да разграничават получилите висок бал по теста от тези с нисък бал по теста.

Таблица 45. Разграничение между изследваните с нисък и висок бал по въпросника за ефективност на супервизията

Айтеми	Групи	Брой	Среден ранг	Статистически коефициенти
До каква степен супервизията помага за професионалното Ви развитие?	слаба	207	113,30	Mann-Whitney U = 1925; Z = -17,851; p < 0,001
	силна	228	313,06	
Помогна ли Ви супервизията при конкретна работа по конкретни случаи?	слаба	207	112,09	Mann-Whitney U = 1674,5; Z = -17,883; p < 0,001
	силна	228	314,16	
Помогна ли Ви супервизията с нови знания и умения?	слаба	207	110,68	Mann-Whitney U = 1382; Z = -18,108; p < 0,001
	силна	228	315,44	
Помага ли Ви супервизията да се справите с негативните чувства и емоционалното напрежение?	слаба	207	113,09	Mann-Whitney U = 1881,5; Z = -17,499; p < 0,001
	силна	228	313,25	
Помага ли супервизията на взаимоотношенията в екипа?	слаба	207	112,57	Mann-Whitney U = 1775; Z = -17,710; p < 0,001
	силна	228	313,71	
Смятате ли, че супервизията допринесе за по-добро качество на предоставяните от Вас услуги?	слаба	207	108,64	Mann-Whitney U = 960; Z = -18,558; p < 0,001
	силна	228	317,29	
Оценете ефективността на супервизията във	слаба	207	109,21	Mann-Whitney U = 1079,5; Z = -18,326; p < 0,001
	силна	228	316,77	

Айтеми	Групи	Брой	Среден ранг	Статистически коефициенти
Вашата организация				
Чувствате ли се по-сигурни и компетентни след супервизията?	слаба	207	110,78	Mann-Whitney U = 1404; Z = -17,843; p < 0,001
	силна	228	315,34	
Може ли да се каже, че супервизията помага за представяне на Вашите нужди пред ръководството	слаба	207	113,26	Mann-Whitney U = 1916,5; Z = -17,221; p < 0,001
	силна	228	313,09	
Смятате ли че супервизорът Ви беше достатъчно компетентен – имаше знания, умения и опит в областта, в която работите?	слаба	207	132,87	Mann-Whitney U = 5977; Z = -14,971; p < 0,001
	силна	228	295,29	

Първите варианти на отговор на всеки айтем от въпросника за оценяване на ефективността на супервизията са избрани от по-малко от 5% от изследваните лица, а при три айтема и вторите варианти на отговор са избрани от по-малко от 5% изследвани (виж Таблица 46, Таблица 47, Таблица 48), което означава, че тези варианти на отговор не са достатъчно привлекателни за изследваните лица, но това по-скоро се дължи на високо оценяваната ефективност на супервизията

от участвалите в супервизия, отколкото на недостатъчно привлекателни алтернативи за отговор.

Таблица 46. Процентно разпределение на отговорите на част от айтемите от въпросника за супервизия

Айтеми	1 изобщо не помага	2 по-скоро не помага	3 не мога да преценя (нито помага, нито пречи)	4 донякъде помага	5 много ми помага
До каква степен супервизията помага за професионалното Ви развитие?	3,2%	4,9%	14,3%	36,3%	41,2%
Помогна ли Ви супервизията при конкретна работа по конкретни случаи?	3,2%	6,6%	11,4%	41,4%	37,4%
Помогна ли Ви супервизията с нови знания и умения?	3,1%	5,4%	9,7%	44,2%	37,7%
Помага ли Ви супервизията да се справите с негативните чувства и емоционалното напрежение?	3,2%	6,9%	13,7%	41,5%	34,7%
Помага ли супервизията на взаимоотношенията в екипа?	2,9%	5,3%	17,1%	39,9%	34,7%

Забележка: Възможно е сумата от процентите да е по-малка или по-голяма от 100 с 0,1 поради закръгляване

Таблица 47. Процентно разпределение на отговорите на останалата част от айтемите от въпросника за супервизия

Айтеми	1 категорично не	2 по-скоро не	3 не мога да преценя	4 по-скоро да	5 категорично да
Смятате ли, че супервизията допринесе за по-добро качество на предоставяните от Вас услуги?	2,5%	6,9%	17,0%	36,5 %	37,1%
Чувствате ли се по-сигурни и компетентни след супервизията?	3,2%	8,9%	16,8%	41,9 %	29,2%
Може ли да се каже, че супервизията помага за представяне на Вашите нужди пред ръководството Ви	3,6%	11,9 %	23,9%	35,9 %	24,7%
Смятате ли че супервизорът Ви беше достатъчно компетентен – имаше знания, умения и опит в областта, в която работите?	1,9%	4,1%	8,9%	28,2 %	56,9%

Забележка: Възможно е сумата от процентите да е по-малка или по-голяма от 100 с 0,1 поради закръгляване

Таблица 48. Процентно разпределение на отговорите на един айтем от въпросника за супервизия

Айтеми	1 много неефективна	2 по-скоро неефективна	3 не мога да преценя (нито ефективна, нито неефективна)	4 по-скоро ефективна	5 много ефективна/ изключително полезна
Оценете ефективността на супервизията във Вашата организация	4,9%	3,4%	15,6%	43,9%	32,1%

Забележка: Възможно е сумата от процентите да е по-малка или по-голяма от 100 с 0,1 поради закръгляване

Резултати относно компоненти на въпросника за оценяване на ефективността на супервизията

При прилагане на факторен анализ е препоръчително броят на степените за отговор на айтем да не е по-малък от 5 (Стоянова, С., 2007). В случая това условие е спазено и е приложен анализ по метода на главните компоненти.

Факторният модел много добре съответства на изходните данни и резултатите от факторния анализ си заслужава да бъдат интерпретирани (виж Таблица 49), тъй като индексът Kaiser-Meyer-Olkin Measure (KMO) of

Sampling Adequacy е на стойност над 0,5, което означава, че данните са подходящи за прилагане на експлораторен факторен анализ (Yong & Pearce, 2013), това е добър факторен модел, щом този коефициент е над 0,8 (Ким, Д. и Мьюллер, Ч., 1989).

Равнище на значимост на Bartlett’s Test of Sphericity е < 0,001, което означава, че взаимоотношенията между променливите следват определен модел (Yong & Pearce, 2013), че променливите са свързани помежду си и е подходящо да се приложи факторен анализ, че има смисъл да се интерпретират резултатите от факторния анализ (IBM SPSS Statistics, 2021).

Таблица 49. Резултати относно съответствие на факторния модел на изходните данни от въпросника за оценяване на ефективността на супервизията

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0,951
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	6286,214
	df	45
	p	< 0,001

Забележка: Данните са от 754 изследвани лица.

Спазено е изискването корелациите между променливите във фактора да бъдат статистически значими и на стойност минимум около 0,30, тъй като тогава има взаимоотношения, които да бъдат моделирани (Yong &

Pearce, 2013), променливите са взаимосвързани и в тях може да се открие скрита структура (Стоянова, С., 2007). Освен това няма корелации между айтеми, които надвишават стойността 0,85, което означава, че няма припокриващи се айтеми, няма излишни айтеми, така че въпросникът за оценяване на ефективността на супервизията има добра дискриминантна валидност (Awang, n.d.).

Детерминантата на корелационната матрица е по-малка от 0,00001, което индикира, че е налице мултиколинеарност между променливите (Rockwell, 1975; Yong & Pearce, 2013), поради което факторен анализ по метода на главните компоненти е по-подходящ, отколкото експлораторен факторен анализ чрез паралелен или друг метод (Kyriazos & Poga, 2023).

Факторният модел подхожда добре на изходните данни, тъй като е 33% процентът на остатъчните корелации с абсолютни стойности по-големи от 0,05 между частта от променливите, останала необяснена след факторния анализ в матрицата на възпроизведените корелации, а добре подхождащ факторен модел има по-малко от 50% остатъчни корелации между частта от променливите, останала необяснена след факторния анализ с абсолютни стойности по-големи от 0,05 (Yong & Pearce, 2013).

Общността (communality) на айтем при факторния анализ представлява пропорцията от дисперсията на айтъма, която е обяснена от извлечен фактор, по който се разпределя айтемът (Yong & Pearce, 2013) и като стойност би трябвало да бъде над 0,40 (Costello & Osborne, 2005), или поне над 0,20 (Yong & Pearce, 2013), което условие е спазено (виж Таблица 50), за девет от айтемите във въпросника повече от половината дисперсия на отговорите по всеки айтем е обяснена от извлечените компоненти, а за десетия айтем обяснената част от него при извличане на компоненти надвишава минимума от 0,4 (Costello & Osborne, 2005).

Мярката за извадковата адекватност (sampling adequacy) на всеки айтем варира от 0,927 до 0,974 (виж *Таблица* 50), като е над минималната допустима стойност 0,50, за бъдат извлечени различаващи се помежду си и надеждни фактори (Yong & Pearce, 2013).

Таблица 50. Част от променливите от въпросника за оценяване на ефективността на супервизията, обяснена от факторния анализ и извадкова адекватност на айтемите

Айтеми	Обяснена част от променливите при извличането на факторите (Communalities)	MSA (мярка за извадковата адекватност на айтем)
До каква степен супервизията помага за професионалното Ви развитие?	0,673	0,974
Помогна ли Ви супервизията при конкретна работа по конкретни случаи?	0,710	0,959
Помогна ли Ви супервизията с нови знания и умения?	0,768	0,949
Помага ли Ви супервизията да се справите с негативните чувства и емоционалното напрежение?	0,695	0,939
Помага ли супервизията на взаимоотношенията в екипа?	0,703	0,927
Смятате ли, че супервизията допринесе за по-добро качество на предоставяните от Вас услуги?	0,796	0,949
Оценете ефективността на супервизията във Вашата организация	0,720	0,963
Чувствате ли се по-сигурни и компетентни след супервизията?	0,759	0,943
Може ли да се каже, че супервизията помага за	0,614	0,954

представяне на Вашите нужди пред ръководството Ви		
Смятате ли че супервизорът Ви беше достатъчно компетентен – имаше знания, умения и опит в областта, в която работите?	0,433	0,969

Забележка: Данните са от 754 изследвани лица.

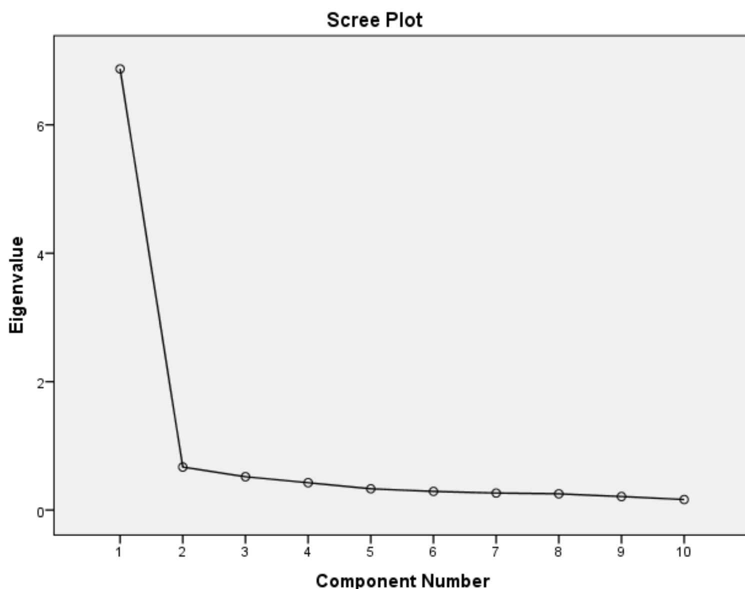
Критерият на Кайзер предлага да бъдат интерпретирани всички фактори, които имат стойност по-голяма и равна на едно за eigenvalue (Kaiser, 1960), т. е. обясняват повече от една променлива. В случая данните в Таблица 51 *Таблица 12*показват, че си заслужава да бъде интерпретиран един извлечен компонент, който не успява да обясни поне 75% от дисперсията на променливите (Витанова, Н., 1999; Yong & Pearce, 2013), но обяснява поне 20% от общата дисперсия на айтемите, както се препоръчва за първи извлечен компонент (Chou & Wang, 2010; Kamaruddin & Mohd Matore, 2021) и поне 10% от дисперсията на изходните променливи, за да си заслужава да се интерпретира (Стоянова, С., 2007).

Таблица 51. Процент обяснена дисперсия от всеки извлечен компонент по въпросника за съдържание на супервизията след ротацията на факторните оси

Компоненти	Общ дял от обяснена дисперсия на повече от една променлива (eigenvalue)	% обяснена дисперсия на променливите във фактора	Кумулативен % обяснена дисперсия на променливите във фактора
1 компонент	6,871	68,714	68,714

Забележка: Данните са от 754 изследвани лица.

Тестът „сипей“ (scree) на Кетъл (Cattell, 1966) показва, че при въпросника за оценяване на ефективността на супервизията си заслужава да бъдат тълкувани един или два компонента (виж Фигура 10).



Фигура 10. Тест „сипей“ на Кетъл относно броя фактори, които си заслужава да се тълкуват по въпросника за оценяване на ефективността на супервизията

Забележка: Данните са от 754 изследвани лица.

Теглата на айтемите по извлечения компонент са представени в Таблица 52.

Таблица 52. Тегла на айтемите по извлечения компонент от въпросника за оценяване на ефективността на супервизията и вътрешна консистентност на скалата

Айтеми	Компонент 1 Оценяване на ефективността на супервизията
До каква степен супервизията помага за професионалното Ви развитие?	0,820
Помогна ли Ви супервизията при конкретна работа по конкретни случаи?	0,843
Помогна ли Ви супервизията с нови знания и умения?	0,877
Помага ли Ви супервизията да се справите с негативните чувства и емоционалното напрежение?	0,834
Помага ли супервизията на взаимоотношенията в екипа?	0,838
Смятате ли, че супервизията допринесе за по-добро качество на предоставяните от Вас услуги?	0,892
Оценете ефективността на супервизията във Вашата организация	0,849
Чувствате ли се по-сигурни и компетентни след супервизията?	0,871
Може ли да се каже, че супервизията помага за представяне на Вашите нужди пред ръководството Ви	0,784
Смятате ли че супервизорът Ви беше достатъчно компетентен – имаше знания, умения и опит в областта, в която работите?	0,658
Алфа на Кронбах	0,949
Средна корелация между айтемите в субскалата	0,648

Забележка: Удебелени са факторните тегла по компонента, по който са разпределени айтемите. Данните са от 754 изследвани лица.

Данните в *Таблица 52* показват, че всички факторни тегла са над минимума от 0,30 (Стоянова, С., 2007; Costello & Osborne, 2005; Kula, 2011), 0,32 (Yong & Pearce, 2013) или 0,4 според други автори (Balcar et al., 2011; Salama-Younes, 2011), над препоръчителните тегла от поне 0,50 (Costello & Osborne, 2005; Kula, 2011). Спазена е и препоръката фактор да включва минимум три айтъма (Costello & Osborne, 2005; Yong & Pearce, 2013).

Подходящо наименование на тази скала е Оценяване на ефективността на супервизията. Средноаритметичният бал по скалата Оценяване на ефективността на супервизията е 40,901, а стандартното отклонение е 8,496. Коефициентът на асиметрия на разпределението на баловете по скалата Оценяване на ефективността на супервизията е -1,137, а коефициентът на ексцес е 1,368, така че може да се приеме, че разпределението на баловете доближава нормалното.

Скалата има отлична вътрешна консистентност (Kula, 2011) – виж Таблица 52. Ако се премахне десетият айтем, който оценява компетентността на супервизора, алфа на Кронбах леко ще се повиши – ще бъде 0,951, но взехме решение този айтем да остане в скалата, защото вътрешната консистентност е отлична, би се повишила слабо рез него, а

оценяването на ефективността на супервизията е свързано с оценяването на компетентността на супервизора.

Средната корелация между айтъмите е над минималната приемлива стойност на средната корелация между айтъмите от 0,3 (Cristobal et al., 2007) – виж Таблица 52.

За целия въпросник Оценяване на ефективността на супервизията, който се състои от 10 айтема в българския му вариант, алфа на Кронбах е 0,949, омега на Макдоналд е 0,962, като няма отрицателна корелация между айтемите във въпросника. Средната корелация между айтемите във въпросника Оценяване на ефективността на супервизията е 0,648.

За проверка на факторното решение е осъществен и сензитивен анализ, като данните само на тези 599 изследвани лица, които демонстрират внимателност при отговаряне (виж Таблица *1*), са проверени чрез факторен анализ по метода на главните компоненти с ортогонална факторна ротация по метода Еквамакс (KMO = 0,951; равнището на значимост на Бартлет тест е по – малко от 0,001) и резултатите показват същото разпределение на айтемите от въпросника за Оценяване на ефективността на супервизията по същия един компонент, както при общата извадка от 754 изследвани,

участвали в супервизия (обяснена общност на дисперсията над 0,6 за първите девет айтема от въпросника и над 0,4 за десетия айтем). Извлеченият компонент обяснява 69,297% от дисперсията на айтемите във въпросника. Всички айтеми имат тегла над 0,65 по този компонент.

Резултати от конфирматорен факторен анализ по факторното решение за айтемите от въпросника за оценяване на ефективността на супервизията, получено по метода на главните компоненти

Осъществен е конфирматорен факторен анализ чрез софтуера JASP 0.19.1.0 за проверка на скалата, извлечена чрез метода на главните компоненти, като е приложен метод на факторно решение DWLS със стабилен (независещ толкова от вариации в индивидуалните отговори) измерител на стандартната грешка на измерването.

Факторният модел е адекватен на изходните данни, за което свидетелстват:

- Comparative Fit Index (CFI) = 0,998, което е над праговата стойност 0,95 за добре подхождащ на изходните данни факторен модел (Hooper et al., 2008; Hu & Bentler, 1999; Kula, 2011; Lages et al., 2018; Vittersø et al., 2002).

- Tucker-Lewis Index (TLI) = 0,998, което е над праговата стойност 0,95 за добре подхождащ на изходните данни факторен модел (Hu & Bentler, 1999; Kula, 2011).
- Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI) = 0,998, което е над праговата стойност 0,95 за добре подхождащ на изходните данни факторен модел (Bollen, 1987; Hooper et al., 2008).
- Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI) = 0,998, което е над праговата стойност 0,95 за добре подхождащ на изходните данни факторен модел (Hooper et al., 2008).
- Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0,776, което е над праговата стойност 0,5 за добре подхождащ на изходните данни факторен модел (Hooper et al., 2008).
- Bollen's Relative Fit Index (RFI) = 0,997, което е над праговата стойност 0,9 за добре подхождащ на изходните данни факторен модел (Mohamed, 2019) и стойност близо до 1 означава много добра адекватност на факторния модел (Kulkarni, 2017).
- Bollen's Incremental Fit Index (IFI) = 0,998, като стойност близо до 1 означава много добра адекватност на факторния модел (Kulkarni, 2017).

- Relative Noncentrality Index (RNI) = 0,998, което е над праговата стойност 0,95 за добре подхождащ на изходните данни факторен модел (Hu & Bentler, 1999).
- Root mean square error of approximation (RMSEA) = 0,081, като долната граница на 90%-товия доверителен интервал на този индекс е 0,070, а горната граница на доверителния интервал на индекса RMSEA е 0,091, което е под максималната приемлива стойност 0,1 за съответстващ на изходните данни факторен модел (Bentler & Bonett, 1980; Brown, 2014; Browne & Cudeck, 1992; Hooper et al., 2008; Hu & Bentler, 1999; McIntosh, 2001; Schermelleh-Engel et al., 2003).
- Standardized root mean square residual (SRMR) = 0,033, което е под праговата стойност 0,05 за добре съответстващ на изходните данни факторен модел (Hooper et al., 2008; Hu & Bentler, 1999; Kula, 2011).
- Индексът Hoelter's critical N (α = .01) е на стойност 210,768, което е над праговата стойност 200 за достатъчен размер на извадката, така че да бъде добре съответстващ на изходните данни факторният модел (Kula, 2011).
- Goodness of fit index (GFI) = 0,998, което е над праговата стойност 0,9 за добре съответстващ на изходните

данни факторен модел (Awang, n.d.; Hooper et al., 2008; Lages et al., 2018; Mohamed, 2019).

Индексът Kaiser-Meyer-Olkin Measure (KMO) of Sampling Adequacy е на стойност 0,949, над 0,5, което означава, че данните са подходящи за прилагане на конфирматорен факторен анализ, това е добър факторен модел, щом този индекс е над 0,8 (Ким, Д. и Мьюллер, Ч., 1989). Мярката за извадковата адекватност (sampling adequacy) на всеки айтем варира от 0,915 до 0,977, като е над минималната допустима стойност 0,50, за бъдат извлечени различаващи се помежду си и надеждни фактори (Yong & Pearce, 2013).

Равнището на значимост на Bartlett's Test of Sphericity е < 0,001, което означава, че взаимоотношенията между променливите следват определен модел (Yong & Pearce, 2013), че променливите са свързани помежду си и е подходящо да се приложи факторен анализ, че има смисъл да се интерпретират резултатите от факторния анализ (IBM SPSS Statistics, 2021).

Средната извлечена дисперсия за фактор (AVE) означава каква част от дисперсията на айтемите, които се отнасят до този фактор, може да бъде обяснена от фактора и се препоръчва поне 50% от дисперсията на айтемите във

фактора да се обяснява от извлечения фактор (Analysis INN, 2020). Извлеченият фактор обяснява 74,4% от дисперсията на айтемите в него (AVE = 0,744).

Таблица 53. Пропорция от всеки айтем от въпросника за оценяване на ефективността на супервизията, обяснена от останалите айтеми във въпросника и извлечения фактор по модела на главните компоненти

Айтеми	R^2
До каква степен супервизията помага за професионалното Ви развитие?	0,710
Помогна ли Ви супервизията при конкретна работа по конкретни случаи?	0,763
Помогна ли Ви супервизията с нови знания и умения?	0,833
Помага ли Ви супервизията да се справите с негативните чувства и емоционалното напрежение?	0,753
Помага ли супервизията на взаимоотношенията в екипа?	0,758
Смятате ли, че супервизията допринесе за по-добро качество на предоставяните от Вас услуги?	0,850
Оценете ефективността на супервизията във Вашата организация	0,816
Чувствате ли се по-сигурни и компетентни след супервизията?	0,816
Може ли да се каже, че супервизията помага за представяне на Вашите нужди пред ръководството Ви	0,669
Смятате ли че супервизорът Ви беше достатъчно компетентен – имаше знания, умения и опит в областта, в която работите?	0,473

Само за един айтем от въпросника за оценяване на ефективността на супервизията пропорцията от дисперсията на айтема, обяснена от факторния модел, е по-малко от 50% (виж *Таблица 53*). R^2 е пропорция от дисперсията на айтем, обяснена от всички предиктори на този айтем, като в случая на конфирматорния факторен анализ предикторите на айтемите са общият фактор и другите айтеми, с които е свързан конкретния айтем във факторния модел (Jorgensen, 2016; Kenton, 2020).

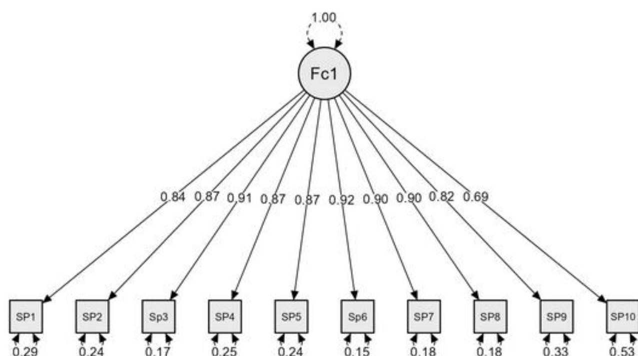
Потвърждава се факторното решение от модела, извлечен чрез метода на главните компоненти – виж *Фигура 11*, както и *Таблица 54*, която показва, че всички айтеми имат високи тегла по извлечения фактор.

Таблица 54. Тегла на айтемите от въпросника за оценяване на ефективностт на супервизията по фактора при конфирматорния факторен анализ за потвърждение на факторния модел, извлечен чрез метода на главните компоненти

Фактор	Номера на айтеми	Факторни тегла
Фактор 1 Оценяване на ефективността на супервизията (алфа на Кронбах = 0,953; омега на Макдоналд = 0,952)	1	0,843
	2	0,873
	3	0,913
	4	0,868
	5	0,871
	6	0,922
	7	0,903
	8	0,903
	9	0,818
	10	0,688

Модификационни индекси представят ковариацията между всяка двойка айтъми като стойност над 15 означава айтъми, които се припокриват (Awang, n.d.). Модификационният индекс на ковариацията между айтеми с номера 4 (Помага ли Ви супервизията да се справите с негативните чувства и емоционалното напрежение) и 5 (Помага ли супервизията на взаимоотношенията в екипа) е 83,759, което означава, че те се припокриват, свързани са при оценка на ефективността на супервизия. Модификационният индекс на ковариацията между айтеми с номера 2 (Помогна

ли Ви супервизията при конкретна работа по конкретни случаи) и 3 (Помогна ли Ви супервизията с нови знания и умения) е 34,603, което означава, че те се припокриват, свързани са при оценка на ефективността на супервизия. Модификационният индекс на ковариацията между айтеми с номера 8 (Чувствате ли се по-сигурни и компетентни след супервизията) и 9 (Може ли да се каже, че супервизията помага за представяне на Вашите нужди пред ръководството Ви) е 18,715, което означава, че те се припокриват, свързани са при оценка на ефективността на супервизия.



Фигура 11. Конфирматорен факторен модел на оценяването на ефективността на супервизията за потвърждение на извлечения главен компонент

Забележка: Fc1 означава първи фактор (Оценяване на ефективността на супервизията); sp и цифра означава номер на айтем от въпросника за оценяване на ефективността на супервизията. Теглата на айтъмите по фактора са изобразени върху

линиите, свързващи всеки айтъм с фактора, към който се отнася. Дисперсиите на остатъчната част от променливите, необяснени от факторния анализ, са изобразени под съкращенията, използвани за наименования на айтъмите.

В скала Оценка на ефективността на супервизията се включват айтеми с номера от 1 до 10, т.е., всички айтеми във въпросника, всички те с право точкуване. Средноаритметичният бал по скалата Оценка на ефективността на супервизията е 40,901, а стандартното отклонение е 8,496. Алфа на Кронбах е 0,949, омега на Макдоналд = 0,962.

Тъй като айтемите формират само една скала, това не може да се провери чрез клъстъризация, понеже йерархичният клъстърен анализ търси да извлече минимум два клъстъра.

При опит за групиране чрез клъстърен анализ на изследваните участници в супервизия относно оценената от тях ефективност на супервизията двустъпков клъстърен анализ извлича един клъстър, за който не може да бъде изчислен индексът Silhouette measure of cohesion and separation, който индикира колко сходни са данните във всеки клъстър и колко се различават клъстърите един от друг (Aryadoust, 2020; Galak, 2020). Това показва сходството в начина на оценяване на ефективността на супервизията от

участвалите в супервизия на база на отделните айтеми от въпросника.

Резултати относно конструктната валидност на въпросника относно оценяване на ефективността на супервизията

Балът по въпросника за оценяване на ефективността на супервизията корелира с обсъждането на очаквания и потребности на супервизираните ($r_{(752)} = 0{,}582$; $p < 0{,}001$), което доказва конструктната му валидност – оценяването на супервизията като по-ефективна в по-голяма степен съответства на по-честото обсъждане със супервизора на очакванията и потребностите на супервизираните.

Оценяване на супервизията като по-ефективна е свързано с повече позитивни преживявания по време на супервизия ($r_{(752)} = 0{,}732$; $p < 0{,}001$), по-често обсъждане на теория и практика в социалната работа ($r_{(752)} = 0{,}452$; $p < 0{,}001$), по-често обсъждане на теория и практика в работата ($r_{(752)} = 0{,}444$; $p < 0{,}001$), обсъждане на по-разнообразно съдържание по време на супервизия ($r_{(752)} = 0{,}434$; $p < 0{,}001$), по-често обсъждане на своето представяне в работата ($r_{(752)} = 0{,}384$; $p < 0{,}001$), по-често обсъждане на тематика, свързана с учене по време на супервизия ($r_{(752)} = 0{,}380$; $p < 0{,}001$), по-

малко негативни преживявания по време на супервизия ($r_{(752)} = -0,370$; $p < 0,001$), по-често обсъждане на теми, свързани с превръщане в социален работник по време на супервизия ($r_{(752)} = 0,368$; $p < 0,001$), по-често обсъждане на чувствителна тематика по време на супервизията ($r_{(752)} = 0,301$; $p < 0,001$).

Няма статистически значими различия по пол относно оценяването на супервизията като ефективна ($t_{(749)} = 0,498$; $p = 0,618$), нито по брой работещи в организацията ($t_{(746)} = 0,062$; $p = 0,951$), нито по тип организация – държавна, общинска, неправителствена, частна фирма или фондация ($Levene = 3,302$; $p_{Levene} = 0,017$; $F_{(4, 743)} = 1,768$; $p = 0,133$; $Welch_{(4, 186,757)} = 1,336$; $p_{Welch} = 0,258$), нито по възраст ($r = 0,019$; $R^2 < 0,001$; $F_{(1, 752)} = 0,271$; $p_F = 0,603$; $t = 0,520$; $p_t = 0,603$; $b = 0,015$), нито по трудов стаж ($r = 0,039$; $R^2 = 0,002$; $F_{(1, 752)} = 1,161$; $p_F = 0,282$; $t = -1,078$; $p_t = 0,282$; $b = -0,031$), нито по образование ($t_{(752)} = 1,294$; $p = 0,196$), нито по трудов статус между работещи на пълно, непълно работно време и ръководители ($F_{(3, 750)} = 1,111$; $p = 0,344$), нито по форма на последната супервизия – индивидуална, групова или съчетана ($F_{(2, 751)} = 0,572$; $p = 0,565$) на изследваните участници в супервизия.

Супервизията е оценявана като значимо по-ефективна ($t_{(752)} = 2,936$; $p = 0,003$), когато е провеждана от външен за организацията човек (M = 41,342; SD = 8,251), вместо от вътрешен за организацията човек (M = 39,048; SD = 9,261).

Таблица 55. Различия между участвалите по-често или по-рядко в супервизия по тяхната оценка на ефективността на супервизията

Колко често участват в супервизия?	Брой	Средни стойности	Стандартни отклонения	ANOVA	Размер на ефекта
по-рядко от веднъж годишно	128	35,867	9,166	$F_{(2, 751)} = 29,492$; $p < 0,001$	f = 0,326, т.е. среден размер на ефекта
минимум веднъж годишно	541	41,815	7,866		
минимум веднъж месечно	85	42,659	8,668		

Забележка: Размерът на ефекта е изчислен чрез процедура в сайта на Lenhard & Lenhard (2022) и интепретиран според Cohen (1988)

Изследваните, които участват в супервизия по-рядко от веднъж годишно, по-рядко оценяват супервизията като ефективна (виж *Таблица 55*) в сравнение с тези, които участват в супервизия минимум веднъж годишно ($p_{LSD} < 0,001$) и в сравнение с тези, които участват в супервизия минимум веднъж месечно ($p_{LSD} < 0,001$).

Тези, които участват в супервизия минимум веднъж месечно и тези, които участват в супервизия минимум веднъж годишно не се различават статистически значимо по своята оценка на ефективността на супервизията (p_{LSD} = 0,378), но е налице тенденция участниците в супервизия мининум веднъж месечно да я оценяват като по-ефективна в сравнение с участниците в супервизия минимум веднъж годишно (виж Таблица 55).

Участието в по-продължителна супервизия (повече от един ден) корелира значимо с оценяване на супервизията като по-ефективна (Spearman's rho = 0,103; p = 0,005).

Обсъждане

Въпросниците за съдържание на супервизията, негативни и позитивни преживявания по време на супервизия, оценяване на ефективността на супервизията се характеризират с добри психометрични характеристики, достатъчно висока надеждност, установена валидност, така че могат да бъдат прилагани при супервизирани - учащи и практици предимно в социалната сфера на дейност за установяване на проблемни области, върху които да се работи по време на супервизията, за усъвършенстване на знания и умения за справяне с различни аспекти на професионалните задължения.

По подобие на оригиналния въпросник на Crisp & Cooper (1998) за съдържанието на супервизията, модифицираният въпросник в настоящето изследване има трифакторна структура, но разпределението на айтемите по факторите и наименованието на факторите се различава поради допълнителни включени айтеми от други въпросници (Bartell, 2016; Kennerley et al., 2014; Muse-Burke & Tyson, 2010; Pope-Davis et al., 2003; Reckard, 2019; Shannon, 2018; Smith, 2005), които обогатяват въпросника за съдържанието на супервизията, както и поради специфики на извадките – в оригиналното изследване на Crisp & Cooper (1998) са

включени само 114 супервизирани студенти по социални дейности, докато в настоящето изследване са включени 660 супервизирани практикуващи социални работници, както и 94 супервизирани с други специалности. Новото, което настоящето изследване установява също така, е възможността за изчисляване на общ бал по въпросника за съдържание на супервизията, който да се интерпретира по посока на разнообразие от обсъждани теми при супервизията.

Участниците в супервизия са групирани в два клъстъра като тези със средно образование, ръководителите и работещите на непълно работно време значимо по-често обсъждат разнообразна тематика по време на супервизия. По-разнообразна тематика е обсъждана и по време на индивидуална супервизия, както и в съчетана индивидуална и групова супервизия, в сравнение с групова супервизия. Участието в супервизия по-рядко от веднъж годишно се съпровожда с обсъждане на най-малко съдържателни теми по време на супервизия. Продължаването на супервизията повече дни, т.е. повече от един ден, се съпровожда с обсъждане на повече съдържателни теми.

Потвърди се установеното и от други автори преобладаване на позитивни преживявания по време на

супервизия в България, например уверен, както и по-редките негативни преживявания по време на супервизия като тревожен (Кънева, О., 2024), което е индикатор за конструктната валидност на въпросника за преживявания по време на супервизия.

Въпросникът за преживявания по време на супервизия може да предостави възможности за придобиване на знания за емоционалните реакции на супервизираните и за създаване на възможности за растеж на супервизирания, свързан с емоционално самосъзнание (Rogers et al., 2020). Повишаването на емоционалната осведоменост на супервизираните е важна цел на супервизията (Rogers et al., 2020).

Самото оценяване може да служи като интервенция и въпросникът за преживявания по време на супервизията може да бъде полезен като инструмент за дискусия, фокусирана върху процеса в супервизията (Rogers et al., 2020). Повишените нива на осъзнаване на своите емоции са свързани с повишената способност за идентифициране, толериране и намеса в емоциите на клиентите (Rogers et al., 2020). Познаването на преживяванията на супервизираните по време на супервизия може да увеличи способността на супервизорите да разработват индивидуализирани

интервенции, насочени към подобряване на разбирането, толерантността и използването на коригираща обратна връзка, което води до повишено самосъзнание и подобрено представяне (Rogers et al., 2020). Такива изследвания могат да допринесат за задълбочаване на супервизията чрез оценка и обсъждане на афективни реакции на коригираща обратна връзка (Rogers et al., 2020). Важно е коригиращата обратна връзка да бъде приемана като част от обучението по време на супервизия, а не да бъде оценявана като критицизъм, неодобрение или опит за превъзмогване на комплекси от страна на супервизора.

Установената взаимовръзка между позитивните преживявания на супервизираните по време на супервизия и възприетата ѝ ефективност разкриват значението на фокусирането от супервизора върху силните страни на супервизираните, което да им донесе по-голямо удовлетворение, увереност и чувство за подкрепа. Изследваните, които участват в супервизия по-рядко от веднъж годишно са с най-малко позитивни преживявания по време на супервизия, а тези, които участват в супервизия минимум веднъж годишно са с най-много позитивни преживявания по време на супервизия. Тези, които участват в супервизия минимум веднъж месечно изглежда нямат

повече или по-малко позитивни преживявания от очакваното, те са със средна степен на изразеност на позитивни преживявания по време на супервизия. По-честото участие в супервизия не означава по необходимост повече позитивни преживявания, свързани със супервизия, те са продукт на съдействието между супервизор и супервизиран, но са ценни за участниците в супервизията. Позитивните преживявания стимулират креативния подход към проблемите (Голман, Д., 2000).

Повече негативни преживявания по време на супервизия корелират с по-малко на брой обсъждани теми по време на супервизия, включително по-рядко обсъждане на теория и практика в работата, по – рядко обсъждане на своето представяне в работата. Супервизираните изглежда са по-разстроени, когато не обсъждат разнообразна тематика по време на супервизия.

Повече позитивни преживявания по време на супервизия корелират с повече на брой обсъждани теми по време на супервизия, включително по-често обсъждане на теория и практика в работата и по – често обсъждане на своето представяне в работата. Повече позитивни преживявания по време на супервизия са свързани с по-често оценяване на супервизията като ефективна.

Такива изследвания могат да подпомогнат по-нататъшното разбиране на това как образователното и професионалното развитие могат да повлияят на способността на професионалисти да участват в супервизия, може би чрез повишаване на осведомеността за това как личните преживявания и реакции могат да възпрепятстват или да подкрепят ангажирането в процеса на супервизия и произтичащите от това ползи (Rogers et al., 2020).

Беше установено също така, че оценяването на супервизията като по-ефективна в по-голяма степен съответства на по-честото обсъждане със супервизора на очакванията и потребностите на супервизираните, по-често обсъждане на теория и практика в работата, обсъждане на по-разнообразно съдържание по време на супервизия, по-често обсъждане на своето представяне в работата, по-малко негативни и повече позитивни преживявания по време на супервизия.

Супервизията е оценявана като значимо по-ефективна, когато е провеждана от външен за организацията човек, вместо от вътрешен за организацията човек, а също така, когато е провеждана минимум веднъж годишно и когато супервизията продължава повече дни.

Ограничения на изследването

Това изследване има ограничения свързани с представителността на извадката, но все пак размерът ѝ е достатъчен за адаптиране и стандартизиране на въпросниците. Прилагането на други въпросници, които изследват същите явления, би допринесло допълнително за установяване на валидността на използваните в настоящето изследване въпросници, но такива досега липсват в българската практика.

Съгласието между участниците в изследването може да се дължи на сходство в обучението и професионалната социализация (Fickling et al., 2017). Оценяването на ефективността на супервизията не е обективно, а е на база на възприятията и преживяванията на супервизираните, докладвани по техни спомени. Оценяването на ефективността на супервизия и преживяванията по време на супервизия биха могли да бъдат повлияни от продължителността на сесията на супервизия и на събитията по време на нея, от това, което се е случило преди и след дадено събитие, от начина на изказване на супервизора, от невербалното му поведение, от контекста и др.

Насоки за бъдещи изследвания

Тези въпросници позволяват оценяване на съдържание на супервизия, преживявания по време на супервизия и ефективност на супервизия от гледна точка на супервизираните, но е възможно прилагането на въпросниците за оценяване на съдържание на супервизия и преживявания по време на супервизия и за супервизорите.

Скала за съдържанието на супервизията може да се използва за установяване на приоритетите при супервизия на различни супервизори, а също така за установяване доколко си подхождат супервизорът и супервизирания (Crisp & Cooper, 1998). Дори и да не се използва директно в процеса на съпоставяне на супервизирани и супервизори, Скалата за съдържание на супервизията може да бъде полезен инструмент за профилиране на супервизори (Crisp & Cooper, 1998).

Въпросниците могат да бъдат валидизирани като бъдат администрирани с други въпросници, измерващи същите или свързани явления.

Заключение

Модифициран и адаптиран за български условия е въпросник за съдържание на супервизията (Crisp & Cooper, 1998), като не е включен един айтем от оригиналния въпросник (обсъждане по време на супервизията на говоренето за работа в извънработно време), а е допълнен с айтеми на база на въпросници от различни автори (Bartell, 2016; Kennerley et al., 2014; Muse-Burke & Tyson, 2010; Pope-Davis et al., 2003; Reckard, 2019; Shannon, 2018; Smith, 2005). Въпросникът за съдържание на супервизията може да бъде полезен инструментариум за установяване на проблемни области в социалната работа, върху които да се набляга по време на сесии на супервизия. Използването му не само сред супервизирани, а и сред супервизори би позволило разкриване на съответствия между тях и предпочитания в тематиката, на която се набляга по време на супервизията.

Модифициран и адаптиран за български условия е въпросник за негативни преживявания по време на супервизия, като структурата му остава същата, както в оригиналната скала, но е модифициран да изследва не само негативни преживявания след обратна връзка по време на супервизия (Rogers et al., 2020), а изобщо негативни

преживявания по време на супервизия, т.е. модифицирана е инструкцията и целта на изследването.

Конструиран е въпросник за позитивни преживявания по време на супервизия по идеи на Bernard & Goodyear (2013), Coohey & Landsman (2019), Crisp & Cooper (1998), Fickling et al. (2017), Gordona et al. (2019), Ladany et al. (1996), Parente (2011), Shearer (2003), Smith (2005) и Vallières et al. (2018), като е стандартизиран за български условия.

Конструиран е въпросник за оценка на ефективността на супервизията по идеи на (Gonsalvez et al., 2017; Grassby & Gonsalvez, 2022; Parente, 2011; Reckard, 2019), като е стандартизиран за български условия.

Тези въпросници могат да се допълват в приложението си при установяване на тематиката на супервизията, емоциите, които провокира и начина, по който бива оценена. По-широк диапазон от проблемни области, в които супервизираният да усъвършенства знанията и уменията си, е свързан с по-високо оценена ефективност на супервизията и с повече позитивни преживявания на супервизирания, а по-силно изразените позитивни преживявания по време на супервизия могат да бъдат индикатор за по-ефективна супервизия.

Литература

1. Витанова, Н. (1999). Социално и когнитивно пространство на процесите в детската група: възрастова сензитивност. София: ТИЛИА.
2. Голман, Д. (2000). Емоционална интелигентност : Нова система за възпитание на чувствата. София: Кибеа.
3. Джонев, С. (2004). Социална психология. Том 5. Изследователски дизайн. Статистическа обработка – SPSS. Интерпретация. София: Софи-Р.
4. Димитрова, И. (2023). Академична и кариерна мотивация при студенти от специалност „Право“. Дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор“. Благоевград: ЮЗУ „Неофит Рилски“.
5. Ким, Д. О. и Мьюллер, Ч. У. (1989). Факторный анализ: статистические методы и практические вопросы. В Сб.: Факторный, дискриминантный и кластерный анализ. Под ред. Ким, Д. О., Мьюллер, Ч. У., Клекка, У. Р., Олдендерфер, М. С. и Р. К. Блзшфилд. Москва: Финансы и статистика, стр. 5-78.
6. Кънева, О. (2024). Супервизия в подпомагащите професии – теоретичен обзор и отговори от

практиката. Социално-икономически анализи, 16(1), 87-110. https://doi.org/10.54664/EKPM3126

7. Стоянова, С. (2007). Основи на психологическите измервания: Адаптация на тест. Благоевград: УИ „Неофит Рилски“.

8. Томащик, Т. Е. и Ассанович, М. А. (2022). Психометрический анализ и модификация Гиссенского опросника соматических жалоб. Журнал Гродненского государственного медицинского университета, 20(2), 204-208. https://doi.org/10.25298/2221-8785-2022-20-2-204-208

9. Analysis INN. (2020). *Average variance extracted (AVE)*. https://www.analysisinn.com/post/average-variance-extracted-ave/

10. Aryadoust, V. (2020, December 24). *Two-step clustering using SPSS | A quick and effective guide* [Video]. Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=BrmfYtT98W0

11. Avsar, A. S., & Tavsancil, E. (2017). Examination of polytomous items’ psychometric properties according to nonparametric Item Response Theory models in different test conditions. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Educational Sciences: Theory & Practice, 17*(2), 493–514. https://doi.org/10.12738/estp.2017.2.0246

12. Awang, Z. (n.d.). Chapter 3. Validating the measurement model: CFA. In *A Handbook on SEM* (2nd Edition, pp.54-73). https://www.researchgate.net/profile/Asrul_Wanz/publication/320698857_analyzing_the_measurement/links/59f5342aa6fdcc075ec4be39/analyzing-the-measurement.pdf
13. Balcar, K., Trnca, R., & Kuška, M. (2011). How many ways to deal with stress? Stress koping factors in the SVF78. *Activitas Nervosa Superior, 53*(1–2), 27–34. https://doi.org/10.1007/BF03379931
14. Bartell, S. (2016). *Initial Validation of the Race-Ethnicity Supervision Scale (RESS)*. PhD thesis. Milwaukee, Wisconsin: Marquette University. http://epublications.marquette.edu/dissertations_mu/674
15. Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin, 88*(3), 588-606.
16. Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2013). *Fundamentals of clinical supervision*, 5th edition. Pearson.
17. Blunch, N. J. (2016). *Introduction to Structural Equation Modeling using IBM SPSS statistics and EQS*. Sage.

18. Bollen, K. (1987). Sample size and Bentler and Bonett's Nonnormed Fit Index. *Psychometrika, 52*(1), 161-161. https://doi.org/10.1007/BF02294061

19. Briggs, S. R., & Cheek, J. M. (1986). The role of factor analysis in the development and evaluation of personality scales. *Journal of Personality*, 54, 106-148.

20. Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research, 21*(2), 230–258. https://doi.org/10.1177/0049124192021002005

21. Bulut, O. (2015). Applying Item Response Theory models to entrance examination for graduate studies: Practical issues and insights. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology, 6*(2), 313-330.

22. Cattell, R. B. (1966). The Scree test for the number of factors. *Multivariate Behavioral Research, 1*(2), 245-276. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr0102_10

23. Chou, Y.-T., & Wang, W.-C. (2010). Checking dimensionality in Item Response Models with Principal Component Analysis on standardized residuals. *Educational and Psychological Measurement, 70(5), 717–731.* https://doi.org10.1177/0013164410379322

24. Cohen. J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

25. Coohey, C., & Landsman, M. J. (2019). The Field Instructor Supervision Scale. *Journal of Social Work Education, 56*(2), 273–285. https://doi.org/10.1080/10437797.2019.1656572

26. Costello, A. B., & Osborne, J. W. (2005). Best practices in Exploratory Factor Analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation, 10*(7), 1-9.

27. Crisp, B. R., & Cooper, L. (1998). The Content of Supervision Scale. *Journal of Teaching in Social Work, 17*(1-2), 201-211. https://doi.org/10.1300/J067v17n01_14

28. Cristobal, E., Flavian, C., & Guinaliu, M. (2007). Perceived e-service quality (PeSQ): Measurement validation and effects on consumer satisfaction and web site loyalty. *Managing service quality: An International Journal, 17*(3), 317-340. DOI 10.1108/09604520710744326

29. Dai, S., Vo, T. T., Kehinde, O. J., He, H., Xue, Y., Demir, C., & Wang, X. (2021). Performance of polytomous IRT models with rating scale data: An investigation over

sample size, instrument length, and missing data. *Frontiers in Education*, 6, article 721963, 1-18. https://doi.org/10.3389/feduc.2021.721963

30. Davidsson, E., & Stigmar, M. (2023). A literature review of content elements in supervision training courses. *London Review of Education, 21*(1), Article 40, 1-16. https://doi.org/10.14324/LRE.21.1.40

31. Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment, 49*(1), 71-75.

32. Fickling, M. J., Borders, L. D., Mobley, K. A., & Wester, K. (2017). Most and least helpful events in three supervision modalities. *Counselor Education and Supervision*, 56, 289–304. https://doi.org/10.1002/ceas.12086

33. Galak, J. (2020, December 16). *Two Step cluster analysis in SPSS (SPSS tutorial video #31)* [Video]. Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=rh0Hv0SUIZk&t=97s

34. Gawad, E. A. (2023). *Answer to "What factors should I consider when deciding between the Diagonally Weighted Least Squares (DWLS) and Unweighted Least Squares (ULS) estimators?".*

https://www.researchgate.net/post/What_factors_should_I_consider_when_deciding_between_the_Diagonally_Weighted_Least_Squares_DWLS_and_Unweighted_Least_Squares_ULS_estimators

35. Gefen, D., Straub, D. W., & Boudreau, M. C. (2000). Structural equation modeling and regression: Guideline for research practice. *Communications of the Association for Information Systems, 4*(1), 1-77.

36. Glen, S. (2014). Cronbach's Alpha: Simple definition, use and interpretation. From *StatisticsHowTo.com: Elementary Statistics for the rest of us!*. https://www.statisticshowto.datasciencecentral.com/cronbachs-alpha-spss/

37. Gonsalvez, C. J., Hamid, G., Savage, N. M., & Livni, D. (2017). The Supervision Evaluation and Supervisory Competence Scale: Psychometric validation. *Australian Psychologist*, 52, 94–103.

38. Gordona, S., Adlerb, H., Dayc, J., & Sydnord, S. (2019). Perceived supervisor support: A study of select-service hotel employees. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 38, 82–90. https://doi.org/10.1002/ceas.12172

39. Grassby, S., & Gonsalvez, C. (2022) Group supervision is a distinct supervisor competency: Empirical evidence and a brief scale for supervisory practice. *Australian Psychologist, 57*(6), 352-358. https://doi.org/10.1080/00050067.2022.2107890

40. Gyamfi, A., & Acquaye, R. (2023). Parameters and models of Item Response Theory (IRT): A reviewof literature. *Acta Educationis Generalis, 13*(3), 68-78. https://doi.org/10.2478/atd-2023-0022

41. Henseler, J., Ringle, C.M. & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115–135. https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8

42. Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods, 6*(1), 53-60.

43. Hu, L.-t., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 6*(1), 1-55. https://doi.org/10.1080/10705519909540118

44. IBM Corp. (2015). *IBM SPSS statistics for Windows, Version 23.0* [Computer software]. Armonk, NY: IBM Corp.

45. IBM SPSS Statistics. (2021). *KMO and Bartlett's Test*. https://www.ibm.com/docs/en/spss-statistics/28.0.0?topic=detection-kmo-bartletts-test

46. Issayeva, L. (2022a). *The IRT item difficulty parameter*. https://assess.com/irt-item-difficulty-parameter/

47. Issayeva, L. (2022b). *The IRT item discrimination parameter*. Assessment Systems. https://assess.com/irt-item-discrimination-parameter/#:~:text=Theoretically%2C%20the%20scale%20for%20the%20IRT%20item%20discrimination,will%20drop%20items%20that%20do%20not%20fit%20this.

48. Ivantchev, N., & Stoyanova, S. (2019). Athletes and non - athletes' life satisfaction. *Athens Journal of Sport, 6*(1), 45-60. https://doi.org/10.30958/ajspo.6-1-4

49. Jorgensen, T. D. (2016). *Re: Explained variance with R²?* https://groups.google.com/g/lavaan/c/W5rIa2eo3uQ

50. Kaiser, H. F. (1960). The application of electronic computers to factor analysis. Educational and *Psychological Measurement, 20*(1), 141–151. https://doi.org/10.1177/001316446002000116

51. Kamaruddin, M., & Mohd Matore, M. E. E. (2021). Development and validation of psychometric properties of the 10 IB Learner Profile Instrument (10IBLP-I): A combination of the Rasch and Classical Measurement Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 6455. https://doi.org/10.3390/ijerph18126455
52. Kennerley, H., Clohessy, S., Butler, G., Muse, K., & Rakovshik, S. (2014). Supervisor *Competency Scale (SCS): A tool for fostering good practice in CBT supervision*. Oxford Cognitive Therapy Centre. https://www.octc.co.uk/wp-content/uploads/2017/11/SCS-July-2014.pdf
53. Kenton, W. (2020). *Endogenous variable: Definition, meaning, and examples*. https://www.investopedia.com/terms/e/endogenous-variable.asp
54. Kisthinios, M., & Carlson, E. (2019). The content of meta-supervision in a nursing educational context. *Nursing Open*, 6, 401–407. https://doi.org/10.1002/nop2.220
55. Krastev, L. D., & Yordanova, B. B. (2013). Bulgarian managers' gender differences in personality qualities,

managerial skills, and values. *Baltic Journal of Career Education and Management, 1*(1), 32-39.

56. Kula, S. (2011). *Statistical analysis criterias for structural equation modeling (SEM)*. https://www.researchgate.net/publication/269808882_STATISTICAL_ANALYSIS_CRITERIAS_FOR_STRUCTURAL_EQUATION_MODELING_SEM

57. Kulkarni, P. (2017). *AMOS model fit measures***.** https://prasadkulkarnimarketing.blogspot.com/2017/07/amos-model-fit-measures.html

58. Kyriazos, T., & Poga, M. (2023) Dealing with multicollinearity in factor analysis: The problem, detections, and solutions. *Open Journal of Statistics*, 13, 404-424. https://doi.org/10.4236/ojs.2023.133020

59. Ladany, N., Hill, C. E., Corbett, M. M., & Nutt, E. A. (1996). Nature, extent, and importance of what psychotherapy trainees do not disclose to their supervisors. *Journal of Counseling Psychology, 43*(1), 10–24. https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.1.10

60. Lages, A., Magalhães, E., Antunes, C., & Ferreira, C. (2018). Social well-being scales: Validity and reliability evidence in the Portuguese context. *Psicologia, 32*(2), 15–26. https://doi.org/10.17575/rpsicol.v32i2.1334

61. Lenhard, W. & Lenhard, A. (2022). Computation of effect sizes. https://www.psychometrica.de/effect_size.html
62. Li, C., Kemer, G., & Henson, J. M. (2020). Development and validation of the Supervisee Disclosure in Supervision Scale. *Counselor Education & Supervision, 59*(2), 145-159.
63. Li, C.-H. (2016a). Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavior Research Methods, 48*(3), 936-949. https://doi.org/10.3758/s13428-015-0619-7
64. Li, C.-H. (2016b). The performance of ML, DWLS, and ULS estimation with robust corrections in structural equation models with ordinal variables. *Psychological Methods, 21*(3), 369–387. https://doi.org/10.1037/met0000093
65. Livni, D., Crowe, T. P., & Gonsalvez, C. J. (2012). Effects of supervision modality and intensity on alliance and outcomes for the supervisee. *Rehabilitation Psychology, 57*(2), 178–186. https://doi.org/10.1037/a0027452
66. Lugovskaya, A. A. (2017). Analiz konstruktnoy validnosti i nadezhnosti shkal metodiki diagnostiki koping-mekhanizmov E. Khayma na osnove modeli Rasha

[Analysis of construct validity and reliability of the Heim's coping mechanism scales based on the Rasch model]. *Journal of the Grodno State Medical University*, 1, 42-47.

67. Mavrodiev, S., & Gergov, T. (2021). Self-esteem and motivation for affiliations with students from the humanities. In T. V. Petkova & V. S. Chukov (Eds.), *7th International e-conference on studies in Humanities and Social Sciences* (pp. 137-148). Belgrade, SERBIA: Center for Open Access in Science. https://doi.org/10.32591/coas.e-conf.07.13137m
68. McDonald, R. P. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers. https://doi.org/10.4324/9781410601087
69. McIntosh, C. N. (2001). Report on the construct validity of the Temporal Satisfaction With Life Scale. *Social Indicators Research, 54*(1), 37–56. https://doi.org/10.1023/A:1007264829700
70. Meyer, P. (2018a). *Irtillustrator* [Computer software]. https://itemanalysis.com/irt-illustrator/
71. Meyer, P. (2018b). *JMetrik* [Computer software]. https://itemanalysis.com/jmetrik-download/

72. Mohamed, N. (2019). *Answer to "Is it necessary that in model fit my Chi-square value (p-value) must be non-significant in structure equation modeling (AMOS)?"*. https://www.researchgate.net/post/Is_it_necessary_that_in_model_fit_my_Chi-square_valuep-Value_must_be_non-significant_in_structure_equation_modeling_AMOS

73. Muse-Burke, J., & Tyson, A. (2010). *Supervisee Needs Index*. https://gacollegecounseling.org/wp-content/uploads/2019/01/Bernard-Goodyear-Supervision-Assessments.pdf

74. Osborne, J. W. (2014). *Best practices in Exploratory Factor Analysis*. Scotts Valey, California, USA: CreateSpace Independent Publishing Platform.

75. Parente, M. (2011). *Experience of Supervision Scale: The development of an instrument to measure child welfare. Workers' experience of supervisory behaviors*. PhD thesis. Virginia Commonwealth University. http://scholarscompass.vcu.edu/etd/2430

76. Pope-Davis, D. B., Toporek, R. L., & Ortega-Villalobos, L. (2003). Assessing supervisors' and supervisees' perceptions of multicultural competence in supervision using the Multicultural Supervision Inventory. In D. B.

Pope-Davis, H. L. K. Coleman, W. M. Liu, & R. L. Toporek (Eds.), *Handbook of multicultural competencies: In counseling & psychology* (pp. 211–224). Sage Publications,
Inc. https://doi.org/10.4135/9781452231693.n14

77. Price, P. C. (2012). *Psychology research methods: Core skills and concepts v. 1.0*. http://2012books.lardbucket.org/pdfs/psychology-research-methods-core-skills-and-concepts.pdf

78. Rajlic, G. (2020). Visualizing items and measures: An overview and demonstration of the Kernel Smoothing Item Response Theory technique. *Quantitative Methods for Psychology, 16*(4), 363-375.

79. Reckard, N. L. (2019). *Race, gender, and perceived level of synergistic supervision: Influences in RAs' self-efficacy and investment in the RA role*. PhD thesis. Athens, Georgia: The University of Georgia.

80. Rezanková, H. (2009). Cluster analysis and categorical data. *Statistika*, 3, 216-232.

81. Rockwell, R. C. (1975). Assessment of multicollinearity: The Haitovsky test of the determinant. *Sociological Methods & Research, 3*(3), 308–320. https://doi.org/10.1177/004912417500300304

82. Rogers, J. L., Goodrich, K. M., Gilbride, D. D., & Luke, M. (2020). Preliminary validation of the Feelings Experienced in Supervision Scale. *Counselor Education & Supervision*, 59, 129-144. https://doi.org/10.1002/ceas.12171

83. Salama-Younes, M. (2011). Validation of the Mental Health Continuum Short Form and Subjective Vitality Scale with Egyptian adolescent athletes. In I. Brdar (Ed.), *The human pursuit of well-being: A cultural approach* (pp. 221–234). Dordrecht: Springer Science+Business Media B.V. https://doi.org/10.1007/978-94-007-1375-8_19

84. Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of Structural Equation Models: Tests of significance and descriptive goodnessof-fit measures. *Methods of Psychological Research Online, 8*(2), 23-74.

85. Schwarzer, R. (1998). *General perceived self-efficacy in 14 cultures*. http://userpage.fu-berlin.de/~health/world14.htm

86. Shannon, B. J. (2018). *Perceived clinician competence to work with spiritual issues in supervision*. PhD thesis. Morgantown, West Virginia: West Virginia University. https://researchrepository.wvu.edu/etd/7251

87. Shearer, A. (2003). Learning about supervision. In J. Wiener, R. Mizen & J. Duckham (Eds.), *Supervising and being supervised: A practice in search of a theory* (pp. 207-223). Palgrave Macmillan.

88. Smith, B. D. (2005). Job retention in child welfare: Effects of perceived organizational support, supervisor support, and intrinsic job value. *Children and Youth Services Review, 27*(2), 153–169. https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2004.08.013

89. Smyth, R. (n.d.). *Item Response Theory for polytomous items*. https://www.uwo.ca/fhs/tc/labs/12.PolytomousIRT.pdf

90. Social Work Accreditation and Advisory Board. (2017). *Social work supervision guidelines*. https://sasw.org.sg/wp-content/uploads/2021/05/SWD_SocialWorkSupervisionGuidelines_FINAL.pdf

91. Stanford University. (n.d.). *Forming clusters*. https://hlab.stanford.edu/brian/forming_clusters.htm

92. Stoyanova, S., Giannouli, V., Miteva, S., & Ivantchev, N. (2024). How different forms of knowledge transfer at workplace are related to self-rated work performance?.

African Journal of Biomedical Research, 27(4S), 2434-2453. https://doi.org/10.53555/AJBR.v27i4S.3312

93. Todorova, L. A. (2013). Deynostnata samootsenka v ergoterapiyata pri detsa s uvrezhdaniya i v neravnostoyno polozhenie. Avtoreferat na disertatsiya za prisazhdane na obrazovatelnata i nauchna stepen doctor [Self-steem of activity in occupational therapy for disabled and disadvantaged children. Abstract of PhD thesis]. Ruse University “Angel Kanchev”.

94. Tomashchik, T. E., & Assanovich, M. A. (2022). Psikhometricheskiy analiz i modifikatsiya Gissenskogo oprosnika somaticheskikh zhalob [Psychometric analysis and modification of the Giessen somatic complaints inventory]. *Journal of the Grodno State Medical University, 20*(2), 204-208. https://doi.org/10.25298/2221-8785-2022-20-2-204-208

95. Tsidik, L. I. (2017). Psikhometricheskiy analiz pervoy shkaly oprosnika nevroticheskikh i nevrozopodobnykh rasstroystv na osnove modeli Rasha [Psychometric analysis of the first scale of the questionnaire of neurotic and neurosis-like disorders based on the Rasch model]. *Journal of the Grodno State Medical University, 15*(4), 410-413.

96. Tugendrajch, S. K., Cho, E., Andrews, J. H., & Hawley, K. M. (2023). Characterizing supervision-as-usual: Findings from two provider surveys. *Psychological services, 20*(2), 248–255. https://doi.org/10.1037/ser0000747

97. UCLA Statistical Consulting. (2020). *Confirmatory factor analysis (CFA) in R with Lavaan.* Institute for digital research and education. https://stats.idre.ucla.edu/r/seminars/rcfa/

98. University of Amsterdam. (2024). *JASP 0.19.1.0* [Computer software]. https://jasp-stats.org/download/

99. Vallières, F., Hyland, P., McAuliffe, E., Mahmud, I., Tulloch, O., Walker, P., & Taegtmeyer, M. (2018). A new tool to measure approaches to supervision from the perspective of community health workers: A prospective, longitudinal, validation study in seven countries. *BMC Health Services Research*, 18, 806. https://doi.org/10.1186/s12913-018-3595-7

100. Velikova-Tsonkova, B., & Dishkova, M. (2020). Clinical social work – Pilot study. *Annual of Assen Zlatarov University, XLIX*(2), 7-11.

101. Vittersø, J., Røysamb, E., & Diener, E. (2002). The concept of life satisfaction across cultures: Exploring its

diverse meaning and relation to economic wealth. In E. Gullone & R. A. Cummins (Eds.), *The universality of subjective wellbeing indicators. A multi-disciplinary and multi-national perspective. Social Indicators Research Book Series* (Volume 16, pp. 81–103). Kluwer Academic Publishers.

102. Yong, A. G., & Pearce, S. (2013). A beginner's guide to factor analysis: Focusing on exploratory factor analysis. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology, 9*(2), 79-94.

Приложение 1. Въпросник за съдържанието на супервизията

Моля, отделете малко време да отговорите на въпросите, не обмисляйте прекалено дълго отговорите (няма "правилни" или "грешни" отговори). Моля, отговорете честно и открито като избирате от посочените отговори този, който най-добре съответства на Вашето мнение.

Колко често по време на супервизия обсъждахте:

никога	понякога	често	много често	винаги / всеки път

1. Вашите силни и слаби страни
2. Вашето представяне в работата
3. Как оценявате Вашето назначаване
4. Структурата на сесията за супервизия
5. Ваши ценности, вярвания и културни практики
6. Ваши успехи и провали
7. Ваши обучители
8. Вашето професионално развитие
9. Вашето желание за работа на длъжността, която заемате
10. Помощ за разговори на неудобни теми
11. Ваши работни задачи
12. Административни въпроси
13. Вашето обучение и потребности от обучение
14. Вашите практически умения
15. Свързване на теорията с практиката в работата
16. Социални проблеми
17. Етика в работата
18. Работа по отделни случаи
19. Екипна работа
20. Лидерство
21. Личностно развитие
22. Духовни и религиозни теми

Ключ към въпросника за съдържание на супервизията:

Отговорите се точкуват по петстепенна скала:
никога (1)
понякога (2)
често (3)
много често (4)
винаги/всеки път (5).

В субскала Теория и практика в работата се включват айтеми с номера 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, всички те с право точкуване. Средноаритметичният бал по субскалата Теория и практика в работата е 34,458, а стандартното отклонение е 10,832. Възможно е и да се използва усредненият бал по субскалата (разделен на броя айтеми в субскалата), който е 3,133 със съответното му стандартно отклонение 0,985. Алфа на Кронбах е 0,953, омега на Макдоналд = 0,952. Високият бал по субскала Теория и практика в работата означава често обсъждане по време на супервизия на работни задачи на супервизираните, административни въпроси, обучение на супервизираните и техни потребности от обучение, практически умения на супервизираните, свързване на теорията с практиката в работата, социални проблеми, етика в работата, работа по отделни случаи, екипна работа, лидерство и личностно

развитие на супервизираните. Ниският бал по субскала Теория и практика в работата означава, че по време на супервизия почти не се обсъждат гореизброените теми. Средният бал по субскала Теория и практика в работата означава, че по време на супервизия се обсъжда част от тези теми.

В субскала Професионално представяне се включват айтеми с номера 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, всички те с право точкуване. Средноаритметичният бал по субскалата Професионално представяне е 23,096, а стандартното отклонение е 8,102. Възможно е и да се използва усредненият бал по субскалата (разделен на броя айтеми в субскалата), който е 2,887 със съответното му стандартно отклонение 1,013. Алфа на Кронбах е 0,933, омега на Макдоналд = 0,932. Високият бал по субскала Професионално представяне означава често обсъждане по време на супервизия на силните и слабите страни на супервизираните, тяхното представяне в работата, как те оценяват своето назначаване, желанието им да работят заеманата длъжност, структурата на сесията за супервизия, ценности, вярвания и културни практики, успехи и провали на супервизираните, професионалното развитие на супервизираните. Ниският бал по субскала Професионално представяне означава, че по време на супервизия почти не се

обсъждат гореизброените теми. Средният бал по субскала Професионално представяне означава, че по време на супервизия се обсъжда част от тези теми.

В субскала Супервизия на чувствителна тематика се включват айтеми с номера 7, 10, 22, всички те с право точкуване. Средноаритметичният бал по субскалата Супервизия на чувствителна тематика е 6,658, а стандартното отклонение е 2,859. Възможно е и да се използва усредненият бал по субскалата (разделен на броя айтеми в субскалата), който е 2,219 със съответното му стандартно отклонение 0,953. Алфа на Кронбах е 0,765, омега на Макдоналд = 0,756. Високият бал по субскала Супервизия на чувствителна тематика означава често обсъждане по време на супервизия на обучители на супервизираните, помощ за разговори на неудобни теми, духовни и религиозни теми. Ниският бал по субскала Супервизия на чувствителна тематика означава, че по време на супервизия почти не се обсъждат гореизброените теми. Средният бал по субскала Супервизия на чувствителна тематика означава, че по време на супервизия се обсъжда част от тези теми.

В субскала Учене на супервизирани се включват айтеми с номера 1, 2, 3, 4, 5, 6, всички те с право точкуване. Средноаритметичният бал по субскалата Учене на

супервизирани е 17,373, а стандартното отклонение е 6,216. Възможно е и да се използва усредненият бал по субскалата (разделен на броя айтеми в субскалата), който е 2,896 със съответното му стандартно отклонение 1,036. Алфа на Кронбах е 0,913, омега на Макдоналд = 0,915. Високият бал по субскала Учене на супервизирани означава често обсъждане по време на супервизия на силните и слабите страни на супервизираните, тяхното представяне в работата, как те оценяват своето назначаване, структурата на сесията за супервизия, техни ценности, вярвания и културни практики, техни успехи и провали. Ниският бал по субскала Учене на супервизирани означава, че по време на супервизия почти не се обсъждат гореизброените теми. Средният бал по субскала Учене на супервизирани означава, че по време на супервизия се обсъжда част от тези теми.

В субскала Превръщане в социален работник се включват айтеми с номера 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 22, всички те с право точкуване. Средноаритметичният бал по субскалата Превръщане в социален работник е 19,416, а стандартното отклонение е 6,799. Възможно е и да се използва усредненият бал по субскалата (разделен на броя айтеми в субскалата), който е 2,427 със съответното му стандартно отклонение 0,850. Алфа на Кронбах е 0,909, омега на Макдоналд = 0,905.

Високият бал по субскала Превръщане в социален работник означава често обсъждане по време на супервизия на обучители на супервизираните, професионалното развитие на супервизираните, желанието им за работа на заеманата длъжност, помощ за разговори на неудобни теми, работни задачи на супервизираните, административни въпроси, обучението на супервизираните и техни потребности от обучение, духовни и религиозни теми. Ниският бал по субскала Превръщане в социален работник означава, че по време на супервизия почти не се обсъждат гореизброените теми. Средният бал по субскала Превръщане в социален работник означава, че по време на супервизия се обсъжда част от тези теми.

В субскала Теория и практика на социалната работа се включват айтеми с номера 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, всички те с право точкуване. Средноаритметичният бал по субскалата Теория и практика на социалната работа е 27,424, а стандартното отклонение е 8,652. Възможно е и да се използва усредненият бал по субскалата (разделен на броя айтеми в субскалата), който е 3,428 със съответното му стандартно отклонение 1,082. Алфа на Кронбах е 0,946, омега на Макдоналд = 0,944. Високият бал по субскала Теория и практика на социалната работа означава често обсъждане по

време на супервизия на практически умения на супервизираните, свързване на теорията с практиката в работата, социални проблеми, етика в работата, работа по отделни случаи, екипна работа, лидерство и личностно развитие на супервизираните. Ниският бал по субскала Теория и практика на социалната работа означава, че по време на супервизия почти не се обсъждат гореизброените теми. Средният бал по субскала Теория и практика на социалната работа означава, че по време на супервизия се обсъжда част от тези теми.

За целия въпросник Съдържание на супервизията алфа на Кронбах е 0,966, омега на Макдоналд е 0,970. Средноаритметичният бал по въпросника Съдържание на супервизията (сумирани отговорите по всички 22 айтъма от въпросника, право точкувани) е 64,214, а стандартното отклонение е 20,236. Възможно е и да се използва усредненият бал по субскалата (разделен на броя айтеми в субскалата), който е 2,919 със съответното му стандартно отклонение 0,920. Високият бал по въпросника Съдържание на супервизията означава често обсъждане на многообразие от теми, за които се отнасят айтемите от въпросника. Ниският бал по въпросника Съдържание на супервизията означава, че по време на супервизия се обсъждат много малко теми, за

които се отнасят айтемите от въпросника. Средният бал по субскала Теория и практика на социалната работа означава, че по време на супервизия се обсъждат, но не много често темите, за които се отнасят айтемите от въпросника.

Приложение 2. Въпросник за преживявания по време на супервизия

Моля, отделете малко време да отговорите на въпросите, не обмисляйте прекалено дълго отговорите (няма "правилни" или "грешни" отговори). Моля, отговорете честно и открито като избирате от посочените отговори този, който най-добре съответства на Вашето мнение.

1. Колко често се чувствате ядосан/а по време на супервизия?

Никога 1	2	3	4	5	6 Винаги

2. Колко често се чувствате раздразнен/а по време на супервизия?

Никога 1	2	3	4	5	6 Винаги

3. Колко често се чувствате разтревожен/а по време на супервизия?

Никога 1	2	3	4	5	6 Винаги

4. Колко често се чувствате разочарован/а по време на супервизия?

Никога 1	2	3	4	5	6 Винаги

5. Колко често се чувствате възпрепятстван/а по време на супервизия?

Никога 1	2	3	4	5	6 Винаги

6. Колко често се чувствате обезкуражен/а по време на супервизия?

Никога 1	2	3	4	5	6 Винаги

7. Колко често се чувствате объркан/а по време на супервизия?

Никога 1	2	3	4	5	6 Винаги

8. Колко често се чувствате виновен/а по време на супервизия?

Никога 1	2	3	4	5	6 Винаги

9. Колко често се чувствате отчаян/а по време на супервизия?

Никога 1	2	3	4	5	6 Винаги

10. Колко често се чувствате подкрепян/а от супервизора?

Никога 1	2	3	4	5	6 Винаги

11. Колко често се чувствате уверен/а по време на супервизия?

Никога 1	2	3	4	5	6 Винаги

12. Колко често се чувствате удовлетворен/а по време на супервизия?

Никога 1	2	3	4	5	6 Винаги

13. Колко често се чувствате обучаван/а по време на супервизия?

Никога 1	2	3	4	5	6 Винаги

Ключ към въпросника за преживявания по време на супервизия:

Отговорите се точкуват по шестстепенна скала от никога (1) до винаги (6).

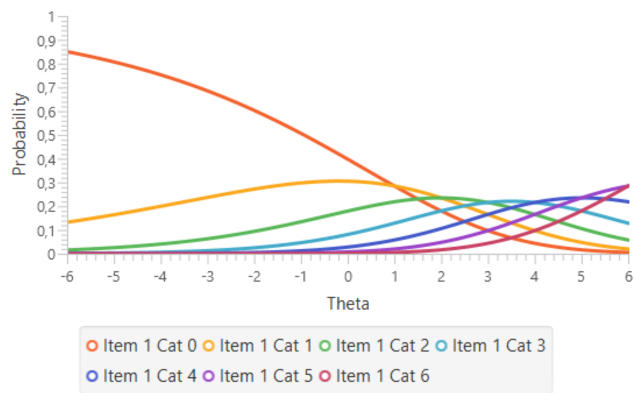
В първата субскала Негативни преживявания по време на супервизия се включват айтеми с номера от 1 до 9. Средноаритметичният бал по субскалата Негативни преживявания по време на супервизия е 14,796, а стандартното отклонение е 7,412. Възможно е и да се използва усредненият бал по субскалата (разделен на броя айтеми в субскалата), който е 1,644 със съответното му стандартно отклонение 0,824. Алфа на Кронбах е 0,929, омега на Макдоналд = 0,957. Високият бал по субскала Негативни преживявания по време на супервизия означава, че по време на супервизия супервизираните често преживяват негативни емоции, често се чувстват ядосани, раздразнени, разтревожени, разочаровани, възпрепятствани, обезкуражени, объркани, виновни и отчаяни. Ниският бал по субскала Негативни преживявания по време на супервизия означава редки преживявания на негативни емоционални състояния по време на супервизия. Средната степен на изразеност на негативни преживявания по време на супервизия означава, че супервизираните ги преживяват

толкова често, колкото повечето участници в супервизия – само в някои ситуации и сесии на супервизия.

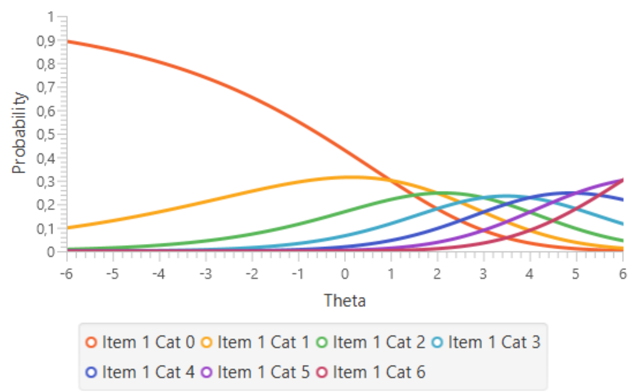
Във втората субскала Позитивни преживявания по време на супервизия се включват айтеми с номера от 10 до 13. Средноаритметичният бал по субскалата Позитивни преживявания по време на супервизия е 17,695, а стандартното отклонение е 5,224. Възможно е и да се използва усредненият бал по субскалата (разделен на броя айтеми в субскалата), който е 4,424 със съответното му стандартно отклонение 1,306. Алфа на Кронбах е 0,909, омега на Макдоналд = 0,843. Високият бал по субскала Позитивни преживявания по време на супервизия означава, че по време на супервизия супервизираните често преживяват положителни емоции, често се чувстват подкрепяни, уверени, удовлетворени и обучавани. Ниският бал по субскала Позитивни преживявания по време на супервизия означава редки преживявания на позитивни емоционални състояния по време на супервизия. Средната степен на изразеност на позитивни преживявания по време на супервизия означава, че супервизираните ги преживяват толкова често, колкото повечето участници в супервизия – само в някои ситуации и сесии на супервизия.

Приложение 3. Характеристични криви на айтемите от скалата за негативни преживявания по време на супервизия с техните варианти за отговор

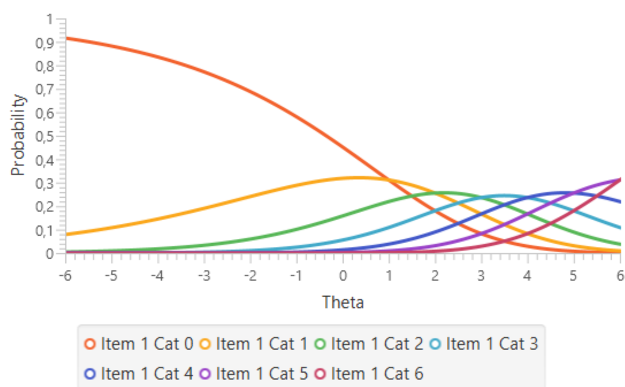
Айтем 1



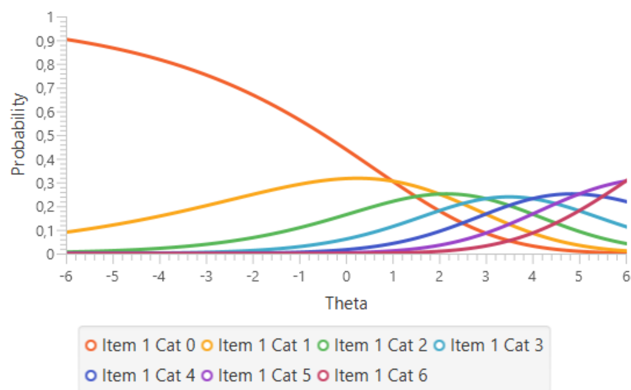
Айтем 2



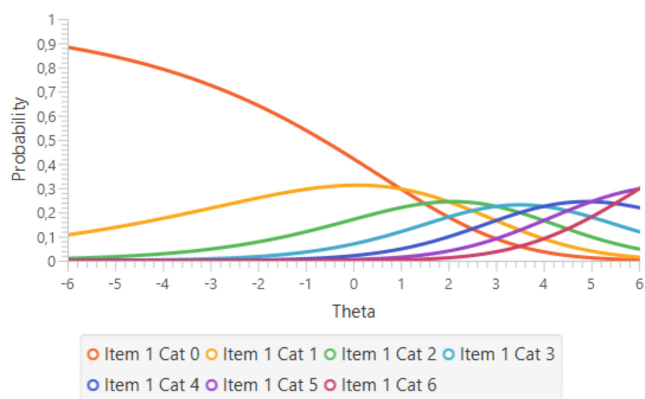
Айтем
3



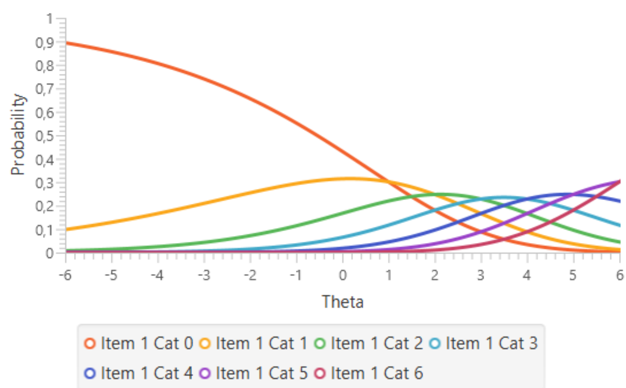
Айтем
4



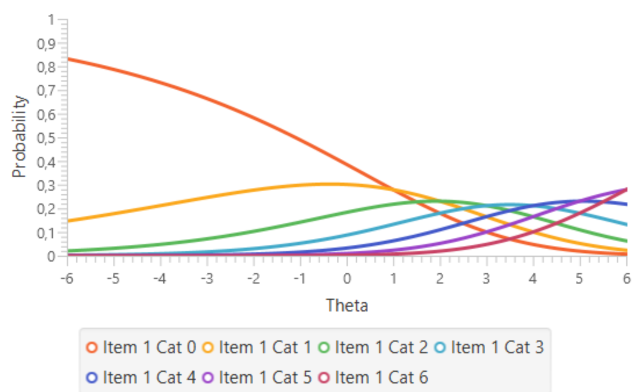
Айтем 5



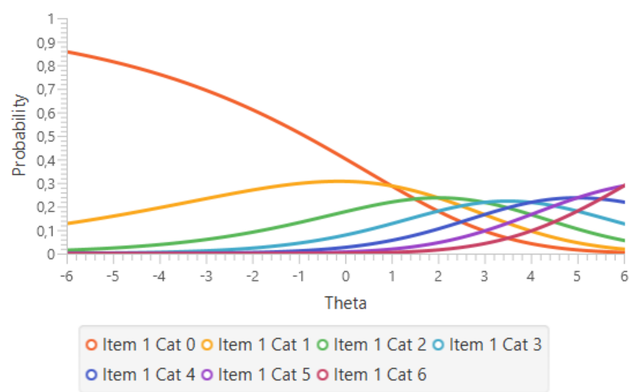
Айтем 6



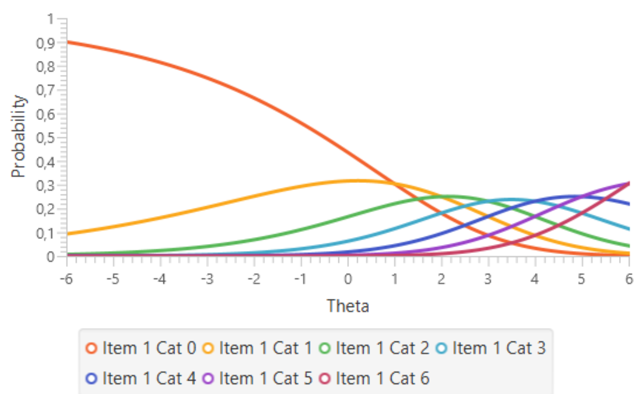
Айтем 7



Айтем 8



Айтем 9

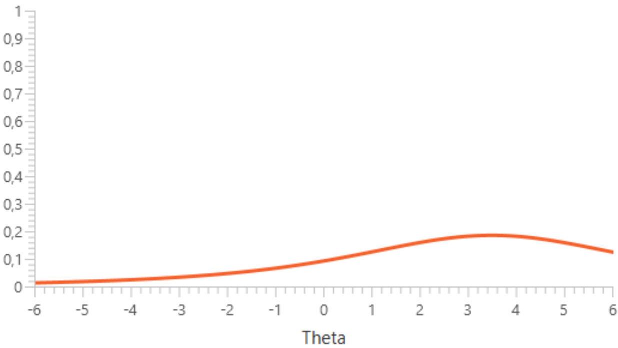


Probability
1
0,9
0,8
0,7
0,6
0,5
0,4
0,3
0,2
0,1
0
-6
-5
-4
-3
-2
-1
0
1
2
3
4
5
6
Theta
Item 1 Cat 0
Item 1 Cat 1
Item 1 Cat 2
Item 1 Cat 3
Item 1 Cat 4
Item 1 Cat 5
Item 1 Cat 6

Приложение 4. Информационни криви на айтемите от скалата за негативни преживявания по време на супервизия

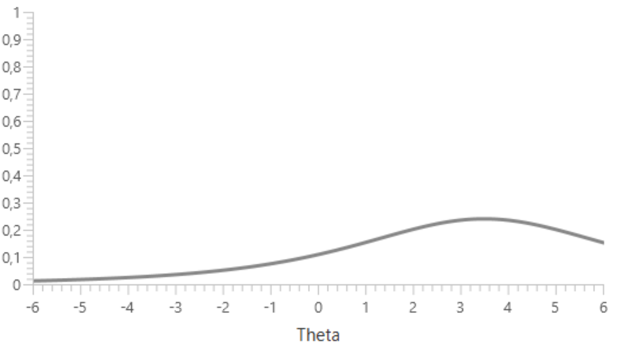
Айтем 1

Стойност за информаци
я



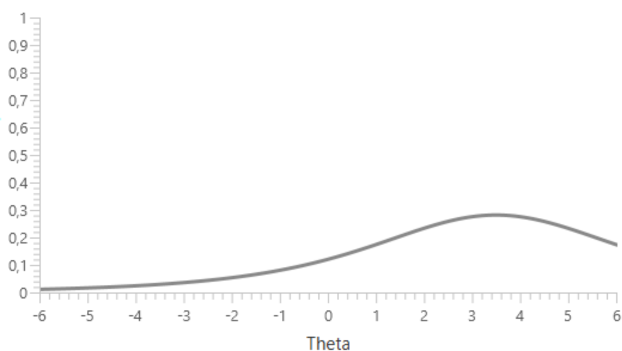
Айтем 2

Стойност за информаци
я



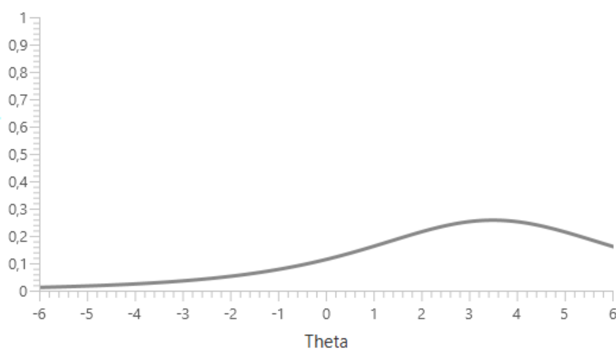
Айтем 3

Стойност за информаци я



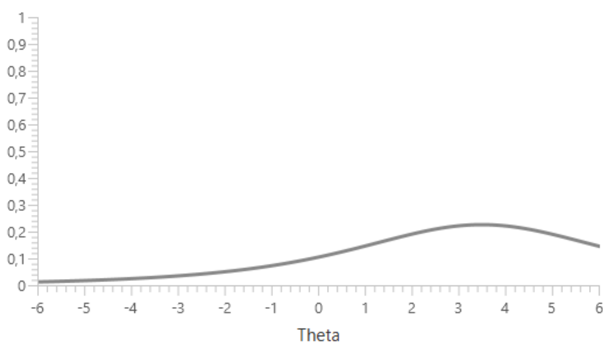
Айтем 4

Стойност за информаци я



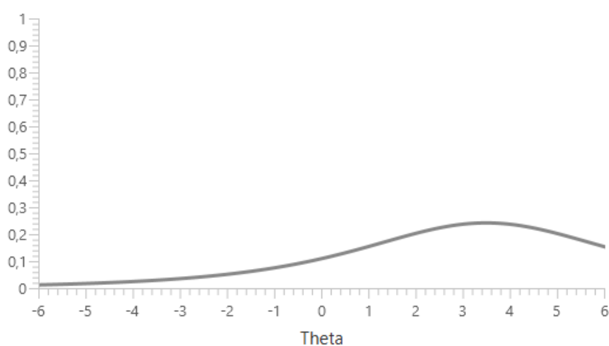
Айтем 5

Стойност за информаци я



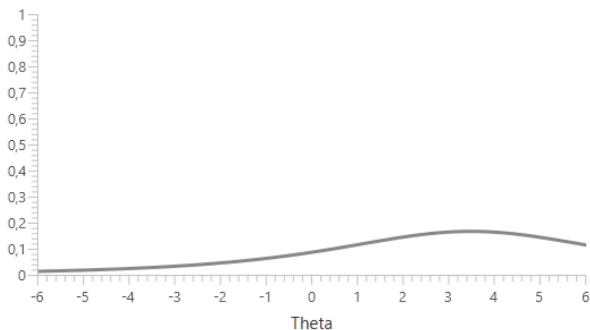
Айтем 6

Стойност за информаци я



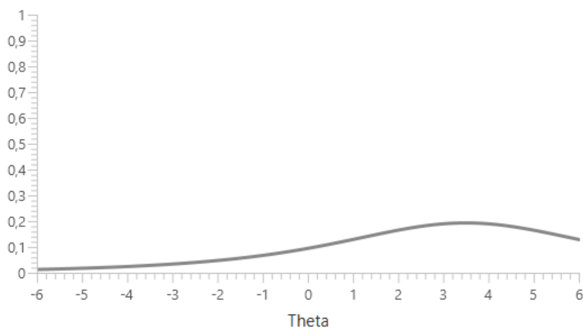
Айтем 7

Стойност за информаци я



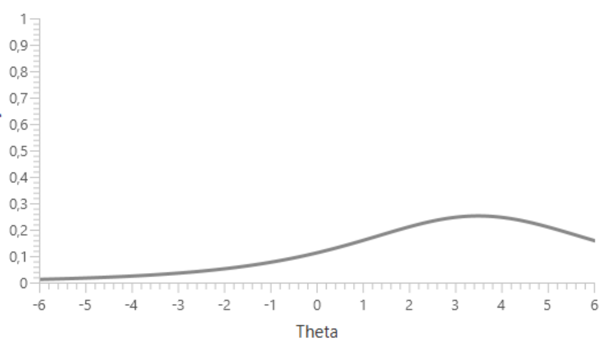
Айтем 8

Стойност за информаци я



Айтем 9

Стойност за информаци
я



Приложение 5. Въпросник за оценяване на ефективността на супервизията

Моля, отделете малко време да отговорите на въпросите, свързани с най-скорошното Ви участие в супервизия. Не обмисляйте прекалено дълго отговорите (няма "правилни" или "грешни" отговори). Моля, отговорете честно и открито като избирате от посочените отговори този, който най-добре съответства на Вашето мнение.

1. До каква степен супервизията помага за професионалното Ви развитие?

1 изобщо не помага	2 по-скоро не помага	3 не мога да преценя (нито помага, нито пречи)	4 донякъде помага	5 много ми помага

2. Помогна ли Ви супервизията при конкретна работа по конкретни случаи?

1 изобщо не помага	2 по-скоро не помага	3 не мога да преценя (нито помага, нито пречи)	4 донякъде помага	5 много ми помага

3. Помогна ли Ви супервизията с нови знания и умения?

1 изобщо не помага	2 по-скоро не помага	3 не мога да преценя (нито помага, нито пречи)	4 донякъде помага	5 много ми помага

4. Помага ли Ви супервизията да се справите с негативните чувства и емоционалното напрежение?

1 изобщо не помага	2 по-скоро не помага	3 не мога да преценя (нито помага, нито пречи)	4 донякъде помага	5 много ми помага

5. Помага ли супервизията на взаимоотношенията в екипа?

1 изобщо не помага	2 по-скоро не помага	3 не мога да преценя (нито помага, нито пречи)	4 донякъде помага	5 много ми помага

6. Смятате ли, че супервизията допринесе за по-добро качество на предоставяните от Вас услуги?

1 категорично не	2 по-скоро не	3 не мога да преценя	4 по-скоро да	5 категорично да

7. Оценете ефективността на супервизията във Вашата организация:

1 много неефектив на	2 по-скоро неефектив на	3 не мога да преценя (нито ефективна, нито неефектив на)	4 по-скоро ефектив на	5 много ефективна/ изключител но полезна

8. Чувствате ли се по-сигурни и компетентни след супервизията?

1 категорично не	2 по-скоро не	3 не мога да преценя	4 по-скоро да	5 категорично да

9. Може ли да се каже, че супервизията помага за представяне на Вашите нужди пред ръководството Ви?

1 категорично не	2 по-скоро не	3 не мога да преценя	4 по-скоро да	5 категорично да

10. Смятате ли че супервизорът Ви беше достатъчно компетентен – имаше знания, умения и опит в областта, в която работите? (относно последната супервизия, в която сте участвали)

1 категорично не	2 по-скоро не	3 не мога да преценя	4 по-скоро да	5 категорично да

Ключ към въпросника за преживявания по време на супервизия:

Отговорите се точкуват по петстепенна скала от (1) изобщо не помага/категорично не/много неефективна до (5) много ми помага/категорично да/много ефективна. Всички айтеми се точкуват право, няма обърнато точкуване.

В скалата Оценяване на ефективността на супервизия се включват всички айтеми, с номера от 1 до 10. Средноаритметичният бал по скалата Оценяване на ефективността на супервизията е 40,901, а стандартното отклонение е 8,496. Възможно е и да се използва усредненият бал по субскалата (разделен на броя айтеми в субскалата), който е 4,090 със съответното му стандартно отклонение 0,850. Алфа на Кронбах е 0,949, омега на Макдоналд е 0,962. Високият бал по въпросника Оценяване на ефективността на супервизия означава, че супервизията е оценена от супервизираните като помагаща за професионалното им развитие, помагаща при работа по конкретни случаи, даваща нови знания и умения, помагаща за справяне с негативни преживявания, помагаща на взаимоотношенията в работния екип, допринасяща за по-добро качество на предоставяните от супервизираните услуги, ефективна и за организацията, в

която работят супервизираните, предоставяща сигурност и чувство за компетентност у супервизираните, помагаща им да представят своите нужди пред ръководството, а също така супервизорът е оценен като компетентен.

Ниският бал по въпросника Оценяване на ефективността на супервизия означава, че супервизията е оценена от супервизираните като непомагаща за професионалното им развитие, непомагаща при работа по конкретни случаи, неосигуряваща нови знания и умения, непомагаща за справяне с негативни преживявания, непомагаща на взаимоотношенията в работния екип, недопринасяща за по-добро качество на предоставяните от супервизираните услуги, неефективна за организацията, в която работят супервизираните, непредоставяща сигурност и чувство за компетентност у супервизираните, непомагаща им да представят своите нужди пред ръководството, а също така супервизорът е оценен като некомпетентен.

Средната степен на оценяване на супервизията като ефективна означава, че супервизираните оценяват супервизията като ефективна само в някои аспекти, само в някои ситуации и сесии на супервизия, а супервизорът е оценен като недостатъчно компетентен, макар да не могат да му се отрекат някои знания и умения.